

**ANTONIO OLÍMPIO RAMIRES LIMA– CAP QOPM**

**APLICAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS NAS ATIVIDADES DA  
POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ**

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Administração Policial.  
Orientador: Prof. Ivan Santa Maria

**CURITIBA  
2003**

*Agradeço,*

*A Deus*

*“A Ti, que foi um pouco técnico, às vezes supervisor de minha caminhada. Pelas vezes em que foi juiz de meus impasses e consolo nas minhas incertezas, angústias e desafios... Também pelas vezes em que deixou as coisas acontecerem, mas enviou seus recados nas linhas tortas que escrevi, agradeço pelo alento e esperança.”*

*Aos Mestres*

*“Ensinar é crer, acreditar que se pode contribuir para a formação de um caráter; é compartilhar de sua própria existência”. Aos mestres, pela orientação constante, pelas lições de saber, pela dedicação e renúncias pessoais, por repartirem suas experiências de vida e auxiliarem neste caminho, manifesto meu reconhecimento e estima.*

*Aos meus Colegas*

*Que com maestria conseguiram reafirmar aquela premissa de que a união faz a força, companheiros que há vários anos não tinha o prazer de relacionar-me cotidianamente, mas que não deixaram nada a desejar quanto à camaradagem, respeito e presença nos bons e maus momentos dessa jornada.*

*Ao meu Orientador*

*Ao Maj QOPM Cezar Alberto de Souza, que me deu as orientações necessárias para realização deste trabalho, não deixando de incentivar e demonstrar confiança em meu potencial, e principalmente sendo mais que um orientador, um amigo.*

*Dedico o presente estudo à minha esposa **Sandra** e aos meus filhos, **Antônio César, Denise e Magda**, que com sabedoria e amor me auxiliaram durante esta difícil jornada, e com muita dedicação souberam driblar a saudade dos meus momentos de ausência do lar.*

*“Transformar o medo em respeito,  
o respeito em confiança.  
Descobrir como é bom chegar  
quando se tem paciência.  
E para se chegar onde quer que seja,  
não é preciso dominar a força, mas a razão.  
É preciso, antes de mais nada, querer”.*

*Amyr klink*

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

<b>ACF</b>	- Agência de Correio Franqueada;
<b>ADD</b>	- Associação Desportiva para Deficientes;
<b>ADFP</b>	- Associação dos Deficientes Físicos do Paraná;
<b>APMG</b>	- Academia Policial Militar do Guatupê;
<b>APR</b>	- Associação Paranaense de Reabilitação;
<b>CENESP</b>	- Centro de Excelência Esportiva;
<b>CF</b>	- Centro de Finanças;
<b>CFAP</b>	- Curso de Formação e Aperfeiçoamento de Praças;
<b>CIEE</b>	- Centro de Integração Empresa-Escola;
<b>COPEL</b>	- Companhia Paranaense de Energia;
<b>COPM</b>	- Corpo de Oftalmologistas Policiais-Militares;
<b>COPOM</b>	- Centro de Operações Policiais Militares;
<b>CPC</b>	- Comando do Policiamento da Capital;
<b>CPM</b>	- Colégio da Polícia Militar;
<b>CRS</b>	- Centro de Recrutamento e Seleção;
<b>CSM</b>	- Centro de Suprimento de Manutenção;
<b>CVPM</b>	- Corpo de Veterinários Policiais-Militares;
<b>DAL</b>	- Diretoria de Apoio Logístico;
<b>DE</b>	- Diretoria de Ensino;
<b>DEFIPAR</b>	- Federação das Entidades de Portadores de Deficiência Física do Estado do Paraná;
<b>DETRAN</b>	- Departamento Estadual de Trânsito;
<b>DF</b>	- Diretoria de Finanças;
<b>DP</b>	- Diretoria de Pessoal;

<b>DER</b>	- Departamento de Estradas de Rodagem;
<b>EUA</b>	- Estados Unidos da América;
<b>HPM</b>	- Hospital da Polícia Militar;
<b>IAP</b>	- Instituto Ambiental do Paraná;
<b>ICM</b>	- Imposto sobre Circulação de Mercadorias;
<b>ICMS</b>	- Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços;
<b>Int.</b>	- Intendência;
<b>IPI</b>	- Imposto sobre Produtos Industrializados;
<b>JM</b>	- Junta Médica;
<b>LOB</b>	- Lei de Organização Básica;
<b>Maj.</b>	- Major;
<b>MB</b>	- Material Bélico;
<b>MPT</b>	- Ministério Público do Trabalho;
<b>O</b>	- Obras;
<b>ONU</b>	- Organização das Nações Unidas;
<b>OIT</b>	- Organização Internacional do Trabalho;
<b>OPM</b>	- Organização Policial Militar;
<b>PADEF</b>	- Programa de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência;
<b>PM</b>	- Policial-Militar;
<b>PMDB</b>	- Partido do Movimento Democrático Brasileiro;
<b>PMPR</b>	- Polícia Militar do Paraná;
<b>PNDH</b>	- Programa Nacional de Direitos Humanos;
<b>PPOp</b>	- Plano de Planejamento Operacional;
<b>PSAV</b>	- Prestador de Serviço Auxiliar Voluntário;
<b>QOPM</b>	- Quadro de Oficiais Policiais-Militares;
<b>QPM</b>	- Quadro de Policiais-Militares;

- SANEPAR** - Companhia de Saneamento do Paraná;
- SBT** - Sistema Brasileiro de Televisão;
- SENAC** - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial;
- SINE** - Sistema Nacional de Empregos;
- TELEPAR** - Companhia de Telecomunicações do Paraná;
- UFPR** - Universidade Federal do Paraná;
- UNESCO** - Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura;

## SUMÁRIO

<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATÓRIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>EPÍGRAFE .....</b>	<b>v</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMÁRIO .....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMO .....</b>	<b>xii</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 METODOLOGIA .....</b>	<b>3</b>
2.1 RETRATAR A REALIDADE .....	3
2.2 CARACTERIZAR CUNHO CIVIL E CUNHO MILITAR NA ATIVIDADE-MEIO DA POLÍCIA MILITAR .....	3
2.3 ONDE E COMO APLICAR A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NA POLÍCIA MILITAR .....	3
<b>3 DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>4</b>
3.1 CONCEITUAÇÕES BÁSICAS .....	4
3.1.1 Atividade Policial Militar .....	4
3.1.2 Atividades-Meio e Atividades-Fim da Polícia Militar .....	6
3.1.3 Cunho Civil na Atividade-Meio da Polícia Militar .....	7
3.1.4 Cunho Militar na Atividade-Meio da Polícia Militar .....	7
3.2 A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA .....	8
3.2.1 Na Antigüidade .....	8
3.2.2 No Renascimento .....	8
3.2.3 Política Demográfica .....	8
3.2.4 Deficiência .....	9



3.2.5 Programa Nacional de Direitos Humanos .....	10
3.2.6 A Realidade Social do Deficiente .....	12
3.2.7 Atualidade .....	13
<b>3.3 OS DEFICIENTES E A POLÍCIA MILITAR .....</b>	<b>15</b>
3.3.1 A Legislação Peculiar .....	16
3.3.2 Cargos Privativos de Militares .....	18
<b>3.4 DIREITOS DOS DEFICIENTES .....</b>	<b>19</b>
3.4.1 Tratados Internacionais .....	19
3.4.2 Legislação Brasileira .....	19
<b>3.5 PSAV – PRESTADOR DE SERVIÇO AUXILIAR VOLUNTÁRIO – DEFICIENTES FÍSICOS.....</b>	<b>24</b>
<b>3.6 APR – ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE REABILITAÇÃO.....</b>	<b>25</b>
<b>3.7 ADFP – ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES FÍSICOS DO PARANÁ .....</b>	<b>26</b>
<b>3.8 EMPRESAS ABREM CAMINHO PARA DEFICIENTES .....</b>	<b>28</b>
<b>3.9 700 DEFICIENTES PODEM PERDER O EMPREGO .....</b>	<b>30</b>
<b>3.10 PESSOAL CIVIL NA POLÍCIA MILITAR .....</b>	<b>31</b>
3.10.1 Fundamentos Legais .....	32
3.10.2 Fundamentos Doutrinários .....	36
<b>3.11 PERCEPÇÃO SOBRE A APLICAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS EM ATIVIDADES-MEIO, SEGUNDO O DIRETOR DE PESSOAL DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ .....</b>	<b>38</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1 COMO PODERÁ SE DAR A IMPLANTAÇÃO .....</b>	<b>43</b>
4.1.1 Primeira Fase .....	43
4.1.2 Segunda Fase .....	44
4.1.3 Terceira Fase .....	44

<b>5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO 1 – ANTEPROJETO .....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXO 2 - DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999 .....</b>	<b>50</b>

## RESUMO

LIMA, Antônio Olímpio Ramires, Cap QOPM. **Aplicação de Deficientes Físicos nas Atividades da Polícia Militar do Paraná**. Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná; São José dos Pinhais: 2003, 79 pp. O presente trabalho monográfico abordou o problema da aplicabilidade de policiais-militares em atividades consideradas meio na Organização, sendo que os mesmos poderiam ser substituídos por deficientes físicos em algumas funções básicas, como telefonista, recepcionista, digitador e outros, redundando num maior emprego de policiais-militares nas ruas. Para tanto, buscou primeiramente retratar a realidade na PMPR; caracterizar atividades de cunho civil e de cunho militar na atividade meio; além de onde e como aplicar a pessoa portadora de deficiência física. Na parte do desenvolvimento, foram abordadas conceituações básicas, como atividade Policial Militar; atividades-meio e atividades-fim da Polícia Militar; cunho civil e militar na atividade-meio. Na seqüência, abordaram-se aspectos da pessoa portadora de deficiência, sendo navegado em assuntos a respeito da antigüidade, do renascimento, a política demográfica, deficiência em si, Programa Nacional de Direitos Humanos, a realidade social do deficiente e sua situação atual. Tratou-se também dos deficientes físicos e a Polícia Militar, em que buscou-se evidenciar o que existe em legislação peculiar e cargos privativos de militares. Quanto aos direitos dos deficientes, relatou-se a respeito dos tratados internacionais e a legislação brasileira. Ainda no capítulo referente ao desenvolvimento retratou-se a respeito do PSAV – Prestador de Serviço Auxiliar Voluntário (Deficientes Físicos); APR – Associação Paranaense de Reabilitação; ADFP – Associação dos Deficientes Físicos do Paraná; empresas que abrem caminhos para deficientes; uma importante matéria veiculada na Gazeta do Povo com o título **“700 Deficientes podem Perder o Emprego”**, postura esta defendida pelo Estado como sendo o serviço prestado de grande importância econômica e social. Um capítulo tratou sobre a presença de pessoal civil na Polícia Militar, com seus fundamentos legais e doutrinários. Chegou-se ao final do desenvolvimento retratando como seria uma possível implantação da alocação de deficientes físicos em certas atividades-meio da Polícia Militar do Paraná. Finalizou o presente estudo tratando das considerações finais, em que algumas propostas foram colocadas, ressaltando-se a importância de primeiramente serem readequadas as instalações físicas das Unidades Policiais-Militares para o ideal recebimento destes funcionários. **Palavras-chave:** Deficientes físicos, atividade-meio.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por estudo a aplicação de pessoas portadoras de deficiência física em algumas atividades-meio da Polícia Militar do Paraná, de acordo com as limitações de cada caso, e em funções que não interfiram diretamente com a atividade-fim da Polícia Militar, de forma que os policiais hoje empregados nestas funções possam ser revertidos ao serviço operacional.

Há muito se cogita a hipótese da contratação de pessoal civil para exercer atividades e funções de cunho administrativo dentro da Corporação Policial Militar, a fim de destinar os Policiais-Militares que hoje executam tais funções para a atividade-fim de Polícia, aumentando não só o número de policiais-militares exercendo o Policiamento Ostensivo, mas também a sensação de segurança tão almejada pela população de nosso Estado.

Constantemente, ouvimos reclamações a respeito do inchaço de efetivo nos quartéis de todo Estado e reclamações, também, quanto à falta de efetivo no policiamento preventivo dos municípios. Basta visitar qualquer sede de Batalhão, Companhia, ou setores administrativos da Corporação, que poderemos observar o grande número de policiais circulando, seja em alguma atividade administrativa, ou em atividades de serviços gerais de manutenção das instalações.

A Polícia Militar do Paraná conta hoje com um efetivo de vinte mil policiais-militares cobrindo todo o Estado do Paraná, sendo que destes, aproximadamente 10% encontram-se em atividades administrativas diversas e em atividades de serviços gerais, prejudicando sobremaneira a missão de policiamento preventivo.

Por outro lado, vemos centenas de pessoas portadoras de deficiência física à espera de oportunidades de trabalho, e uma legislação que proíbe a discriminação, e muito mais que isto, determina a contratação de deficientes físicos pelos órgãos estatais.

Haja vista a constatação da problemática existente, veio-nos a indagação a respeito de qual a melhor solução. Será que a otimização na utilização de policiais-militares na atividade-meio, alocando para determinadas atividades deficientes físicos traria um bom retorno social e ajudaria a PMPR na alocação de policiais-militares na atividade-fim? É com o enfoque neste problema que se desenvolve este

trabalho, buscando cientificamente a resposta a esta questão.

Procurarei, com o desenrolar deste estudo, levantar algumas questões que mostrem as vantagens em desenvolver esta readequação de pessoal, como o aumento em cerca de 10% no número de policiais na atividade-fim. Funções como telefonista, recepcionista, auxiliar administrativo entre outras, poderão ser exercidas por deficientes físicos, procurando-se alcançar a difícil marca de 100% dos policiais em atividade de policiamento. Além de colocar mais policiais em atividade operacional, a PMPR estará acatando o programa de governo de absorver esta mão de obra.

O presente estudo justifica-se pela otimização do pessoal, trazendo à população maior sensação de segurança, bem como pela importância social em criar oportunidade de profissionalização aos deficientes físicos, tirando-os das margens da sociedade, e ainda pela oportunidade de emprego científico do efetivo, acarretando em reconhecimento da população, a valorização do policial-militar e uma melhor adequação às escalas de serviço.

O objetivo geral do trabalho foi subsidiar a PMPR de parâmetros de sua atividade administrativa com o intuito de melhorar a segurança pública e otimizar os recursos humanos da atividade-meio, com ganho significativo para a atividade-fim.

Os objetivos específicos deste estudo podem se resumir em:

- a) retratar a realidade;
- b) substituir os policiais na atividade-meio;
- c) definir atividades de cunho civil;
- d) definir atividade de cunho militar na atividade-meio;
- e) definir funções que, por sua natureza, mesmo que na atividade-meio, só possam ser exercidas por PM;
- f) definir, dentro da legislação reguladora, quais as atividades que podem ser atribuídas à deficientes físicos no âmbito interno da PMPR.

## **2 METODOLOGIA**

### **2.1 RETRATAR A REALIDADE**

Para alcançar este objetivo específico iremos, através de pesquisa bibliográfica, conceituar atividade policial militar e atividade de cunho civil; e através de pesquisa documental na Corporação, demonstraremos a situação atual do efetivo da PMPR, com relação à atividade-meio.

### **2.2 CARACTERIZAR CUNHO CIVIL E CUNHO MILITAR NA ATIVIDADE-MEIO DA POLÍCIA MILITAR**

Será realizada uma pesquisa documental abordando a legislação que regula a matéria, bem como pesquisa bibliográfica para diferenciar as atividades militar e civil, abordando conceitos, características e funções existentes.

### **2.3 ONDE E COMO APLICAR A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NA POLÍCIA MILITAR**

Evidenciar, através de modelos já existentes (Sanepar, Copel, DER, etc.), como realizar esta integração do deficiente físico, inclusive com pesquisa descritiva, entrevista e pareceres a respeito do assunto, bem como descrevendo as etapas a serem cumpridas.

### 3 DESENVOLVIMENTO

#### 3.1 CONCEITUAÇÕES BÁSICAS

##### 3.1.1 Atividade Policial Militar

Para entendermos o que é atividade policial militar, temos que entender alguns conceitos:

a) **Atividade** - o Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa nos diz a respeito do vocábulo "atividade": "Qualidade de ativo; diligência; (jur.) exercício efetivo de cargo ou função..."<sup>1</sup>

b) **Polícia** – segundo a Nova Enciclopédia de Consultas e Pesquisas, a definição de polícia é a seguinte: "s.f. A ordem ou segurança pública; o conjunto de leis e disposições que lhe servem de garantia; a parte da Força Pública ou Corporação incumbida de manter essas leis e disposições de boa ordem; civilização; cultura social; cortesia; nome comum a diversos departamentos especializados na defesa do regime político do Estado (polícia política, polícia militar), na fiscalização, inspeção ou profilaxia de certas doenças (polícia sanitária), etc.; s.m. indivíduo pertencente à corporação policial".<sup>2</sup> Toda essa amplitude exprime na realidade a faculdade que tem o Estado de policiar os diversos setores que compõem a sociedade, cuidando, advertindo, corrigindo.

c) **Poder de Polícia** – o poder de polícia nada mais é que aquele poder coercitivo que possui o Estado, de intervir na conduta das pessoas que vivem em sociedade, de modo a fazer com que se amoldem a regras prefixadas que possibilitem a coexistência. Este poder de polícia é transmitido com "efeito cascata" para os diversos Ministérios e/ou Secretarias de Governo e, deles, para seus órgãos e repartições constitutivos. Assim sendo, em termos de Estado do Paraná, por

---

<sup>1</sup> FERREIRA, A. B. H. **Dicionário brasileiro da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira S.A., 1968. p. 129.

<sup>2</sup> **Nova Enciclopédia Brasileira de Consultas e Pesquisas**, Novo Brasil, 1980, p. 1.197.

exemplo, a Secretaria de Educação tem poder de polícia para fiscalizar a rede de ensino; a das Finanças, para fiscalizar a arrecadação de ICMS; a da Segurança Pública, para especificamente manter a Ordem Pública necessária para o bom desenvolvimento da sociedade, fazendo-o através de suas Corporações que são a Polícia Militar e Polícia Civil.

**d) Ordem Pública** – podemos definir Ordem Pública como sendo aquele estado de organização em que deve seguir a sociedade; com uma constituição boa e que seja cumprida; e principalmente, com a liberdade necessária para qualquer um progredir em suas aspirações; e a certeza de que, aqueles que tentem prejudicar essa harmonia sejam corrigidos pela lei. E é para manter a ordem pública que existem as organizações policiais, seja militar, seja civil. E como a polícia mantém essa ordem? Primeiramente, recebendo o poder de polícia do Estado e com ele fortalecendo agora o PODER DA POLÍCIA para poder atuar. E assim faz, disciplinando o tráfego, policiando eventos esportivos, sociais, prevenindo ostensivamente a ocorrência dos ilícitos penais e indo à procura, de forma repressiva, daqueles que produziram a infração penal que o organismo policial não conseguiu evitar.

**e) Origem da Atividade Policial** – Em verdade, a atividade policial começou junto com a humanidade. A partir do momento em que o homem resolveu delimitar e cercar uma área, classificando-a como sendo sua propriedade, iniciaram-se os conflitos de toda ordem. Se prevalecesse a lei natural, somente os fortes é que se imporiam, ficando reservado aos vencidos o triste destino da humilhação e da servidão. Entretanto, o Estado, caracterizado como uma entidade abstrata, com personalidade jurídica, avoca para si a exclusividade de manter a ordem e aplicar a lei, coordenando as relações entre as pessoas de modo a minimizar os desentendimentos.

**f) O policial-militar e sua autoridade** – O policial-militar é como o sertanejo, antes de tudo um forte, eis que oferece como garantia do exercício de sua atividade a própria vida, em juramento solene que muitos vêm a cumprir. O policial-militar, aqui entendido como o elemento pertencente à Corporação, é quem executa a manutenção da ordem pública, a prevenção e a repressão de delitos. Não o faz por acaso, mas sim com base na lei que lhe assegura a competência para tal. Em razão da competência legal, o policial recebe sua parcela de autoridade.



Os policiais-civis, assim como os militares, são igualmente autoridades policiais e o caráter dessa autoridade é essencialmente administrativo, eis que ambas as Corporações são exteriorização da atividade administrativa do Estado. Em suma, só tem autoridade quem tem competência e só é competente quem pode, segundo a lei. A competência das Polícias Militares é constitucional (Art. 144, § 5º) e regulamentada pelos Decretos-Leis 667/69, 1.406/75, 2.010/83, 2.106/84 e Decretos 88.540/83 e 88.777/83.

O policial-militar, como autoridade que é, deve entender primordialmente o princípio da obrigatoriedade legal, pelo qual **“ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”**. Tal princípio é constitucional e suporta toda a legislação dele decorrente.

### 3.1.2 Atividades-Meio e Atividades-Fim da Polícia Militar

Para entendermos bem estes conceitos, é importante sabermos que a Polícia Militar é estruturada em órgãos de direção, órgãos de apoio e órgãos de execução.

- os órgãos de direção realizam o comando e a administração da Corporação, competindo-lhes o planejamento em geral.
- os órgãos de execução são constituídos pelas unidades operacionais da Corporação e realizam as **atividades-fim** da Polícia Militar, cumprem as missões ou a destinação da Corporação.
- os órgãos de apoio realizam as **atividades-meio** da Corporação, atendendo às necessidades de pessoal, de animais e de material de toda a Polícia Militar para o cumprimento de suas missões.

Os órgãos de apoio compreendem:

- órgãos de apoio do ensino (DE) – APMG, CFAP, CPM;
- órgãos de apoio de pessoal (DP) – CRS;
- órgãos de apoio financeiro (DF) – CF - Centro de Finanças;
- órgãos de apoio logístico (DAL) - CSM-MB, CSM-Int, CSM-O;

→ órgãos de apoio de saúde (DS) – HPM, COPM, CVPM, JM.

• **O art. 29, da Lei de Organização Básica da PMPR nos diz: “Para os serviços de apoio deve ser utilizada, sempre que possível, mão-de-obra civil.” (grifo nosso)**

### 3.1.3 Cunho Civil na Atividade-Meio da Polícia Militar

São as funções da atividade-meio comuns a órgãos civis ou militares, e que na Polícia Militar podem ser executados por civis, sem que haja comprometimento dos dogmas basilares das instituições militares. Exemplos:

- atividades ligadas ao ensino, como professores e pedagogos;
- atividades ligadas ao recrutamento e seleção, como psicólogos e orientadores;
- atividades ligadas às finanças, como contadores, contabilistas ou técnicos em finanças;
- atividades ligadas à logística, como mecânicos, auxiliares de estoque e almoxarifado, pedreiros, carpinteiros, eletricitas, encanadores, jardineiros, auxiliares de limpeza, cozinheiros, etc.;
- atividades ligadas à saúde, como médicos, dentistas, enfermeiros, bioquímicos, fisioterapeutas, farmacêuticos, entre outros.

Haja vista que as atividades-meio são exercidas pelos órgãos de apoio, e que a LOB nos traz que os serviços de apoio, sempre que possível, deverão ser executados por civis, estas atividades listadas acima poderão ser desempenhadas por pessoal civil na PMPR.

### 3.1.4 Cunho Militar na Atividade-Meio da Polícia Militar

São as funções da atividade-meio comuns a órgãos civis ou militares, mas que na Polícia Militar **devem** ser desempenhadas por militares, de acordo e em observância ao Quadro de Organização da PMPR, lembrando que civis jamais

ocupam cargos ou funções, apenas exercem atividades técnicas ou especializadas e os serviços gerais.

## 3.2 A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

### 3.2.1 Na Antigüidade

No Egito, o deficiente era divinizado (era um mecanismo de reparação), enquanto as cidades gregas faziam-nos desaparecer, eliminando-os (eugenia).

Em Roma, na Lei das XII Tábuas, o objetivo era fazer com que desaparecessem o mais cedo possível as crianças mal constituídas. Se os pais não o fizessem, a autoridade civil ou religiosa encarregar-se-ia da tarefa.

No século XIII, surge o conceito de proteção ao deficiente, Henry de Bracton, jurista, expõe que num processo, se o requerente for reconhecido “*idiota*” de nascença, o juiz deve nomear um tutor para sua pessoa e um curador para seus bens.

### 3.2.2 No Renascimento

Santo Tomaz de Aquino dá ao retardado mental, direito de cidadania tão plenamente quanto o fará o movimento humanitário que precede e acompanha a Revolução.

### 3.2.3 Política Demográfica

O Brasil assinou o documento final da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, organizada pela ONU e realizada no Cairo em setembro de 1994. Esse documento propõe que a política demográfica dos países seja centrada no respeito ao direito reprodutivo dos casais, com ênfase na saúde da mulher. Os serviços de planejamento familiar devem ser colocados à disposição da

população no máximo até o ano 2000. Deve ser criada também uma política para idosos, adolescentes e **deficientes físicos**.

Em relação aos deficientes físicos, marginalizados pela organização social das cidades e do trabalho, deve-se criar uma política que permita que eles saiam do isolamento e possam constituir família.

### 3.2.4 Deficiência

Indivíduo excepcional, aquele que foge a média ou difere do indivíduo “normal” em características mentais, habilidades sensoriais, em características neuromusculares ou físicas no comportamento social ou emocional, em habilidade de comunicação, a ponto de necessitar de modificações nas práticas escolares, ou em serviços educacionais especiais para desenvolver ao máximo suas capacidades (CENESP).

Segundo TELFORD (1988, p.45): **“Deficiência diz respeito a uma anomalia da estrutura ou da aparência do corpo humano e do funcionamento de um órgão ou sistema, seja qual for sua causa, em princípio a deficiência constitui uma perturbação do tipo orgânico”**.

É importante ainda distinguir a incapacidade da inferioridade: A lesão objetivamente definida de uma estrutura ou função é uma incapacidade.

Uma inferioridade resulta dos efeitos cumulativos da incapacidade e das conseqüências pessoais e sociais que têm um efeito pernicioso sob o nível funcional do indivíduo.

Nem todas as incapacidades clinicamente definidas operam como inferioridade. Uma pessoa cega não está inferiorizada no escuro, nem na execução de trabalhos que não requerem a visão.

Claudia Werneck ainda sugere a distinção entre doença e deficiência: **“Na verdade se formos ao dicionário veremos que o significado da palavra doença se aplica ao caso, mas o termo não é bem recebido por eles [os deficientes, nota do autor]. Além disso o oposto de doente é saudável. Ora, muitas pessoas portadoras de deficiência podem levar uma vida saudável.”** (Revista

Isto é, 25/9/96, p. 7)

Classificação da excepcionalidade:

- a) Distúrbios da comunicação
  - distúrbios de aprendizagem (afazia, disgrafia, dislexia)
  - defeitos da fala (atrasada, gagueira, dificuldade de articulação)
- b) Desvios mentais
- c) Superdotados
- d) Mentalmente retardados
- e) Deficiência auditiva
- f) Deficiência visual
- g) Deficiências ortopédicas, neurológicas e outras
  - distrofia muscular congênita, paralisia cerebral, epilepsia e problemas físicos em geral.
- h) Problemas de conduta
  - menor carente
- i) Deficiências múltiplas
  - deficiências associadas a outras

### 3.2.5 Programa Nacional de Direitos Humanos

Baixado pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, em 13 de maio de 1996, o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), em relação ao tema, promove as seguintes metas:

**“Art. 2º O PNDH objetiva:**

**IV - a redução de condutas e atos de violência, intolerância e discriminação, com reflexos na diminuição das desigualdades sociais;**

**VI - a plena realização da cidadania;”**

No anexo do PNDH, o Presidente da República exordialmente reafirma que o PNDH será **“um marco de referência claro e inequívoco do compromisso do País com a proteção de mulheres e homens, crianças e idosos, das minorias e dos excluídos”**

Já na parte introdutória do PNDH, encontramos a clara vinculação do Programa com o tema que ora se estuda:

*“Direitos Humanos são os Direitos fundamentais de todas as pessoas, sejam elas mulheres, negros, homossexuais, índios, idosos, pessoas portadoras de deficiências, populações de fronteiras, estrangeiros e emigrantes, refugiados, portadores de HIV positivo, crianças e adolescentes, policiais, presos, despossuídos e os que tem acesso a riqueza. Todos, enquanto pessoas devem ser respeitados e sua integridade física protegida e assegurada”.*

Entre as metas relacionadas com a deficiência (o PNDH estabelece no capítulo intitulado **“Proteção do direito a tratamento igualitário perante a lei - Direitos Humanos, Direitos de Todos”**) pretende o Governo, em curto prazo:

propor legislação proibindo todo tipo de discriminação, com base em origem, raça, etnia, sexo, idade, credo religioso, convicção política ou orientação sexual e revogando normas discriminatórias na legislação infraconstitucional, de forma a reforçar e consolidar a proibição de práticas discriminatórias existentes na legislação constitucional.

Para as pessoas portadoras de deficiência, o PNDH possui um capítulo específico, e são constantes as seguintes metas:

*“Em curto prazo:*

*Fornecer políticas de atenção às pessoas portadoras de deficiência, para a implementação de uma estratégia nacional de integração das ações governamentais e não governamentais.*

*Propor normas relativas ao acesso do portador de deficiência ao mercado de trabalho e no serviço público, nos termos do art. 37, VIII da Constituição Federal.*

*Adotar medidas que possibilitem o acesso do portador de deficiência às informações veiculadas pelos meios de comunicação.*

*Médio Prazo:*

*Formular programas de educação para pessoas portadoras de deficiência.*

*Implementar o programa de remoção de barreiras físicas que impedem ou dificultam a locomoção das pessoas portadoras de deficiência, ampliando o acesso às cidades históricas, turísticas, estâncias hidrominerais e grandes centros urbanos, como vistos no projeto "Cidade para todos"*

*Longo Prazo:*

*Conceber sistemas de informações com a definição de bases de dados relativamente a pessoas portadores de deficiência, à legislação, ajudas técnicas, bibliografia e capacitação na área de reabilitação e atendimento".*

### 3.2.6 A Realidade Social do Deficiente

Para Silvio Rodrigues, o direito somente pode ser concebido em função do homem tomado em seu convívio social. Ademais, tampouco se poderia imaginar a vida em sociedade sem se pressupor a existência de um certo número de normas reguladoras das relações entre os homens, por estes mesmos julgadas obrigatórias.

Em sua obra Fausto, através da personagem Mefistófeles, Goethe afirma:

**"A lei é poderosa, mas a necessidade é mais poderosa ainda"**

Tal assertiva é adequada à situação dos deficientes, principalmente os que habitam as Nações em desenvolvimento, o Brasil por exemplo.

Segundo Norman Acton, consultor da ONU e fundador da Organização Internacional de Desportos para deficientes físicos:

*"É nesses países em desenvolvimento que vamos encontrar a gente mais sacrificada - gente para quem as únicas condições de vida são a pobreza, a fome, a ignorância, a doença, a miséria e a falta de perspectiva. A maioria dessa gente vive ou em comunidades rurais onde as condições tradicionais de vida são muito precárias, sem benefícios das sociedades modernas, ou em uma das vastas e horrendas favelas que cercam as grandes cidades.*

*[...] mesmo que existam programas de reabilitação - e eles existem em muitas cidades dos países em desenvolvimento - os mais pobres não têm acesso a eles. As grandes distâncias e os*

*custos de transporte, os custos de reabilitação e a assistência que a acompanha, as tradições, as barreiras sociais e culturais - tudo é obstáculo” (O correio da UNESCO, 1981, p. 25).*

Neste mesmo artigo, Norman encerra conclamando:

**“Deve-se atribuir alta prioridade à tarefa de convencer todos os que se interessam pelo assunto de que deficiência é causa e consequência importante do subdesenvolvimento, e que por isso deve receber tratamento preferencial em qualquer plano nacional de desenvolvimento.”**

Outro problema para os deficientes é a discriminação. No Brasil, conforme relata Claudia Werneck em sua entrevista, já citada, não há mobilização por parte dos deficientes; quanto aos portadores de deficiência física, pode-se dizer que há alguma movimentação. No caso dos deficientes mentais, eles não têm como se defender, não colocam suas posições e mesmo que as coloquem, não são levados a sério. Cláudia assim se expressou sobre iniciativa pioneira:

**“Recentemente, foi criada a Federação Brasileira de Síndrome de Down que vem se fortalecendo, mas os pais ainda não têm o hábito de se unirem para criticar, pedir, reivindicar. Há também um problema para a mobilização: os deficientes são preconceituosos entre si.”**

### 3.2.7 Atualidade

A contextualização dos capítulos anteriores leva-nos aos dias atuais; infelizmente, a legislação infraconstitucional prescrita em 1988, ainda não foi realizada, sendo que a Constituição está em franca reforma, o que vem ocupando o Congresso Nacional.

Em termos da prática trabalhista, há um certo avanço, muito mais pela força da mídia, “politicamente correto”, do que pela legislação em que há a máxima: **“Os interesses dignos de proteção do empregado e os do empregador, às vezes até os da sociedade, são antinômicos. Um Direito do Trabalho que efetive a proteção do empregado tem de levar em conta igualmente os interesses do**



**empregador e da comunidade pela flexibilidade econômica.” (GÜNTER SCHAUB, 1997. p.132)**

Está a vigir plenamente, ou seja, o empregador mede os benefícios que terá com o empregado deficiente, seja na produtividade, igual ao empregado dito “normal”, ou com a imagem de que sua empresa está preocupada com o social.

Tal atitude é deveras perigosa, ou seja, deixar-se guiar pela vontade popular. Quando houver falta de empregos, os primeiros a serem demitidos serão os de menor produtividade, os deficientes.

Grande parte dos empregos destinados aos deficientes no Brasil, ainda são os que expõem a deficiência à comiseração pública. No primeiro mundo isso começa a mudar, não sem muita luta.

Um exemplo é o caso do **“arremesso de anão”** na França, uma concepção muito forte, que mostra a **Dignidade da Pessoa Humana** como um componente da **Ordem Pública**, além dos interesses financeiros, do interesse aparente do próprio deficiente e da própria *lex major* da França.

No Brasil, infelizmente, o caso do **“Latininho”**, adolescente Rafael, (Figura 1) com problemas sérios de crescimento físico e mental, foi explorado pelo programa do Faustão para aumento irresponsável de sua audiência, aliás um dos lemas do programa do Faustão é **“alegria de anão é passar o domingo no Faustão”**. Exibido dia 8 de setembro, a aparição do adolescente com 15 anos, pesando 10 quilos e medindo apenas 87 centímetros garantiu picos de 29 pontos de audiência.

FIGURA 1 – A POLÊMICA APARIÇÃO DO LATININHO NO DOMINGÃO DO FAUSTÃO



A guerra de audiência entre a Globo e o SBT tem trazidos lances de extrema ousadia e apurado mau gosto.

Os meninos Lobo, do México, jovens que sofrem de uma “**síndrome de lobisomem**”, que cobre de pêlos negros o rosto da pessoa, o incrível Bobão, um cearense de boca elástica que colocou na boca seis laranjas, foram outros exemplos de explorações escatológicas feitas nos últimos dias. Até a Xuxa no seu início de carreira televisiva, explorava o anão “**Praga**” montando nele, e fazendo outras brincadeiras que no mínimo ofendem a dignidade da pessoa humana.

No serviço público, há regulamentação do artigo 37 VII, que diz:

*“Art. 37 A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e , também ao seguinte:*

*[...]*

*VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiências e definirá os critérios de sua admissão;”*

Empresas dos setores público e privado têm demonstrado o desejo de participar de movimentos comunitários para melhorar a qualidade da vida humana. Um meio de participação ao alcance das empresas é a abertura do mercado de trabalho para indivíduos portadores de deficiência que estejam aptos profissionalmente.

### 3.3 OS DEFICIENTES E A POLÍCIA MILITAR

O que tem a ver o problema da discriminação dos deficientes com a Polícia Militar do Paraná?

Aos menos atentos, a resposta imediata seria nada. Afinal, a legislação vigente e a prática cotidiana impedem terminantemente a inclusão de deficientes físicos, mentais, ou até mesmo dos menos favorecidos fisicamente.

A lei 1943 de 23 Jun. 54 estabelece entre as condições para ingresso “ter

capacidade física comprovada pelo Serviço da Saúde da Corporação;"

A esse ingresso impõe-se limite de altura, capacidade auditiva e visual, além de aspectos gerais sobre o estado de saúde do candidato, dentição, doenças infectocontagiosas, capacidade cardiopulmonar e normalidade aferida em testes psicotécnicos e outros constantes na Diretriz do Comando Geral de 28 Abr. 72, complementada pelo Boletim Geral 210 de 07 Nov. 75.

### 3.3.1 A Legislação Peculiar

A Constituição da República Federativa do Brasil, nos artigos 42 §§ 1º e 2º e artigo 7º, estabelece quais os incisos são aplicados aos servidores militares - VIII, XII, XVII, XVIII, e XIX, conforme segue:

***"Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:***

.....

***VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;***

.....

***XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;***

***XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;***

.....

***XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;***

***XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;***

***XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;***

.....

***Art. 42 - Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina,***

*são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.*

*§ 1º Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do art. 14, § 8º; do art. 40, § 9º; e do art. 142, §§ 2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores.*

*§ 2º Aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios e a seus pensionistas, aplica-se o disposto no art. 40, §§ 7º e 8º."*

Por uma questão de topografia legal, porém, o que está estabelecido no Art. 37, Capítulo VII, Da Administração Pública, Seção I, Disposições Gerais, são normas a serem observadas, inclusive, em relação aos militares estaduais, o que significa que ao serem baixadas as regulamentações determinadas pelo artigo 9.º do artigo 42, levar-se-á em conta a situação do deficiente físico, e o seu possível aproveitamento nas funções burocráticas da PM.

Atualmente, o PM ao ingressar na Corporação é plenamente saudável, porém em sendo a atividade policial de risco, por vezes, vê-se o PM vítima de um infortúnio que lhe ceifa membro ou função, mas não lhe tira a experiência, e poderá muito bem vir a ser aproveitado o mesmo no futuro, para atividades administrativas.

Ilustra nossa posição o caso do ex-escrivão de polícia José Diogo Guilen que teve de recorrer à Justiça para garantir a frequência às aulas do Curso de formação Técnico-profissional de delegado de polícia.

Tendo sido vítima de acidente entre a primeira e a segunda fase do concurso, Guilen perdeu o braço esquerdo, e foi então considerado inapto.

Com base na Constituição Federal e Estadual, a Constituição do Estado do Paraná, em seu Artigo 27 e inciso VIII estabelece:

*"Art. 27 A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes do Estado e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e , também ao seguinte:*

*[...]*

*VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiências e definirá os critérios de sua admissão;"*

Os advogados de Guilen conseguiram uma liminar que lhe garantiu a freqüência às aulas e que não será eliminado por inaptidão física. Agora os advogados buscam garantir a nomeação de Guilen, caso logre êxito em todas as etapas do curso.

A realidade na co-irmã Polícia Civil não tardará a chegar nas Polícias Militares. Os exames psicotécnicos e de aptidão física para ingresso foram os primeiros a serem contestados, com avanços e refluxos.

### 3.3.2 Cargos Privativos de Militares

A alínea “g” do artigo 304, do Estatuto da Polícia Militar, instituído pela Lei nº 1.943, de 23 de junho de 1954, **define cargo, como o conjunto de atribuições definidas por lei ou regulamento e cometida ao militar.** Em contrapartida, os cargos, postos e funções, privativos de militares da Corporação, são regulados pelo Regulamento Interno e de Serviços Gerais, instituído pelo Decreto nº 9.060, de 1º de dezembro de 1949.

Além disso, é no Quadro de Organização da PMPR que estão especificadas, de forma expressa, as funções militares, e daí deduzidas quais as atividades técnicas ou especializadas e os serviços gerais – **jamais cargos ou funções** – que poderão ser exercidas por funcionários civis nos diferentes órgãos que compõem a estrutura da Corporação, **além de serem respeitadas as especialidades decorrentes das respectivas QPM, também definidas e asseguradas por lei,** sem descuidar das restrições doutrinárias e das experiências acumuladas ao longo dos anos.

As especificações constantes na legislação vigentes, estão perfeitamente enquadradas às Normas para a Organização das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, preconizadas pelo parágrafo 17, do Capítulo III – Portaria 027 – de 16 de junho de 1997, que declara: **“O efetivo empregado na atividade-meio não deverá ultrapassar a 20% da PM. Nesta atividade poderá ser usada a mão-de-obra civil, inclusive a feminina”.** Portanto, vedada qualquer participação de civis em atividades de linha ou auxiliar de linha, como por exemplo, as atividades exercidas pelos Centros ou Salas de Operações, ou, ainda, aquelas relativas à

direção geral e setorial da Corporação. Deve-se considerar, também, que esse pessoal da atividade-meio, observados os parâmetros acima, tem um papel relevante como reserva, conforme o órgão de origem, de 1º ou de 2º escalões, que manobrados convenientemente, são de grande valia na cobertura de situações emergenciais ou no reforço dos policiamentos especiais e extraordinários.

### 3.4 DIREITOS DOS DEFICIENTES

#### 3.4.1 Tratados Internacionais

- Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, por resolução da ONU, em 1971;
- Resolução Res. XXX/3.447, de 1975, que instituiu a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Posteriormente, a ONU proclamou em 1981, através da Res. 31/123, o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (International Year for Disabled Person);
- Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional em Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência, determinando a formulação, aplicação e revisão periódica da política sobre a readaptação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência, tendo o Brasil aderido a ela através do Decreto 129/91, incorporando-a ao seu ordenamento jurídico.

#### 3.4.2 Legislação Brasileira

- Constituição Federal de 1988:
  - art. 7º, XXXI, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência;
  - art.23, II, que atribui às pessoas jurídicas de direito público interno cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

- art. 24, XIV, determinando a competência concorrente da União, Estados e Municípios em matéria de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

- art. 37, VII, que assegura por lei a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência;

- art.203, IV, que assegura assistência social aos necessitados, com habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

- art. 203, V que garante um salário mínimo ao portador de deficiência que não pode prover sua manutenção;

- art. 208, III que impõe ao Estado o dever de dar atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência;

- art. 224 determinando que por lei sejam adaptados logradouros, edifícios e transportes públicos às condições de utilização pelos deficientes;

- art. 227, § 1º, II, que obriga a criação de programas de prevenção e atendimento especializado aos deficientes, facilitando o acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

- Lei 7.347/85, art.1º, IV, discorrendo sobre a Lei de Ação Civil Pública. Cabível em alguns casos para a aplicação de medidas e ações relacionadas aos direitos dos deficientes.

- Lei 7.405, de 12.11.85, que dispôs sobre o Símbolo Internacional de Acesso para utilização por pessoas portadoras de deficiência;

- Lei Complementar nº 53/ 1986- "Concede isenção do Imposto sobre Circulação de Mercadorias - ICM, para veículos destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos".

- Lei nº 7.613 - de 13 de julho de 1987 "**Concede isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI na aquisição de automóveis de passageiros, e dá outras providências**".

- Lei nº 7.752 - de 14 de abril de 1989 "**Dispõe sobre benefícios fiscais na área do Imposto sobre a Renda e outros tributos, concedidos ao desporto amador**".

- Lei 7.853, de 24.10.89, que dispõe sobre o apoio e integração social dos deficientes e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos destas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, bem como define crimes e dá outras providências, prevendo crime a negação, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, de emprego ou trabalho, assim como impedimento, sem justa causa, do acesso a qualquer cargo público, por idêntico motivo, estipulando pena de reclusão de um a quatro anos;

- Lei nº 8.000 - de 13 de março de 1990 **"Concede isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis de passageiros, e dá outras providências"**.

- Lei nº 8.028 - de 12 de abril de 1990 **"Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências"**.

- Lei nº 8.069 - de 13 de julho de 1990 **"Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências"**.

- Lei nº 8.112 - de 11 de dezembro de 1990 **"Dispõe sobre o regime jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais"**.

- Lei nº 8.160 - de 08 de janeiro de 1.991 **"Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva"**.

- Lei nº 8.212 - de 24 de julho de 1991 **"Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências"**.

- Lei 8.213/91, introduziu a chamada reserva de mercado, obrigando as empregadoras reservar certo número de cargos em percentuais aos beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências;

- Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993 **"Dispositivos referentes ao portador de deficiência, na Lei das Licitações"**.

- Lei nº 8.686 - de 20 de julho de 1993 **"Dispõe sobre o reajustamento da pensão especial aos deficientes físicos portadores da Síndrome de Talidomida, instituída pela Lei nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982"**.

- Lei nº 8.687 - de 20 de julho de 1993 **"Retira da incidência do Imposto**



**de Renda benefícios percebidos por deficientes mentais".**

- Lei nº 8.742 - de 07 de dezembro de 1993 **"Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências"**.
- Lei 8.899, de 19.6.94, que concede passe livre aos portadores de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
- Lei nº 8.909 - de 6 de julho de 1994 **"Dispõe, em caráter emergencial, sobre a prestação de serviços por entidades de assistência social, entidades beneficentes de assistência social e entidades de fins filantrópicos e estabelece prazos e procedimentos para o recadastramento de entidades junto ao Conselho Nacional de Assistência Social, e dá outras providências"**.
- Lei nº 8.989 - de 24 de fevereiro de 1995 **"Dispõe sobre isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física e aos destinados ao transporte escolar, e dá outras providências"**.
- Lei nº 9.029 - de 13 de abril de 1995 **"Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências"**.
- Lei nº 9.045 - de 18 de maio de 1995: **"Autoriza o Ministério da Educação e do Desporto e o Ministério da Cultura a disciplinarem a obrigatoriedade de reprodução, pelas editoras de todo o País, em regime de proporcionalidade, de obras em caracteres Braille, e a permitir a reprodução, sem finalidade lucrativa, de obras já divulgadas, para uso exclusivo de cegos"**.
- Lei nº 9.263 - de 12 de janeiro de 1996 **"Regula o § 7º, do art. 226 da Constituição Federal, que trata do planejamento familiar, estabelece penalidades e dá outras providências"**.
- Projeto de Lei do Senado Nº 429, de 2003 - Institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência e dá outras providências.

*"Art. 38º. São modalidades de inclusão laboral das pessoas com deficiência:*

*I - colocação competitiva: processo de*

*contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não se excluindo a utilização de apoios especiais;*

*II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e*

*III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vistas à emancipação econômica e pessoal.*

*§ 1º. As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inclusão laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:*

*I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa com deficiência de natureza física, motora, cognitiva, mental ou sensorial; e*

*II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto com deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.*

*§ 2º. Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais relativas à jornada de trabalho variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente adequado às suas especificidades, dentre outros.*

*§ 3º. Consideram-se apoios especiais à orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, dentre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, físicas, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.*

*§ 4º. Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vistas à emancipação econômica e pessoal.*

*§ 5º. Considera-se oficina protegida*

*terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a inclusão social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.*

*§ 6º. O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto com deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa.*

*§ 7º. A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal entre a entidade beneficente de assistência social e o empregador, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores com deficiência colocados à disposição do empregador.*

*§ 8º. A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o empregador, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral bem como programas de reabilitação, caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.*

*§ 9º. É vedado ao empregado com deficiência requerer aposentadoria, em qualquer tempo e circunstância, sob quaisquer hipóteses, usando a mesma deficiência constatada no ato da contratação como motivo”.*

### **3.5 PSAV – PRESTADOR DE SERVIÇO AUXILIAR VOLUNTÁRIO – DEFICIENTES FÍSICOS**

O PSAV é um Projeto para inclusão de Prestador de Serviço Auxiliar Voluntário (Deficientes Físicos), nas atividades administrativas da Polícia Militar do Paraná, desenvolvido pela PMPR, em fase de estudo, e tem por objetivo reestruturar o quadro organizacional e funcional da Polícia Militar do Paraná, aplicando de modo científico esses servidores, para exercerem atividades de cunho administrativo e serviços gerais dentro da corporação. Assim, os Policiais-Militares substituídos iriam para o serviço Operacional, pois essa é a verdadeira missão postulada na

Constituição Federal e também onde se nota certa deficiência visto as necessidades Institucionais.

A substituição deverá se dar em todos os níveis da corporação, obedecendo à necessidade e à aplicabilidade de cada prestador de serviço auxiliar voluntário. Fica o aprendizado desses a cargo da Secretaria da Administração, que através de concursos ou mesmo por meio de remanejamento do pessoal já existente nos quadros de pessoal do Estado, disponibilizará o número suficiente constante do presente projeto, sem com isso ocasionar mudanças nas atividades administrativa, que deverão continuar a obedecer à ordem natural com que estejam se desempenhando.

A contratação desses prestadores de serviços voluntários ou a disponibilização desses através da Secretaria de Administração, para a Polícia Militar, fará com que a atividade administrativa seja muitas vezes desenvolvida por funcionários que não Policiais e esses passarão a executar as atividades-fins da corporação.

Os estagiários, tanto de nível técnico como superior, desenvolvendo atividades nas áreas de saúde, educação e informática, com o intuito de aprimorar cada vez mais o aprendizado, somarão para que se efetive e se viabilize o presente projeto, inserindo-se nesse contexto a responsabilidade social da Polícia Militar do Paraná.

A contratação e aplicação de deficientes físicos em atividades, como de telefonista, recepcionista, digitadores, entre outras, obedecendo à capacitação técnico-profissional de cada um, será a tona desse projeto, que também tem como escopo o resgate da cidadania dessas pessoas contribuindo para a socialização dessa classe muitas vezes discriminadas. Assim, a Polícia Militar soma-se ao Governo do Estado, em busca de uma sociedade mais justa, equilibrada, e politicamente correta.

### **3.6 APR – ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE REABILITAÇÃO**

Uma das principais funções da APR é ajudar as pessoas portadoras de deficiência física a conseguir uma colocação no mercado de trabalho. Para isso,

mantém convênios com 25 empresas do Paraná. Os deficientes que fazem cadastro na APR são pré-selecionados e encaminhados para teste na empresa onde for aberta a vaga. Antes encaminhava-se apenas uma pessoa para cada vaga, hoje mandam-se quatro ou cinco e a empresa seleciona, segundo a assistente social Naira Elizabeth Alves Barbosa, animada com o aumento do número de cadastros.

Para fazer o cadastro, basta entrar em contato com o departamento de assistência social da APR. Além de colocar os deficientes no mercado de trabalho, a APR também prepara os grupos de candidatos. Através de dinâmicas de grupo, há o estímulo para a boa apresentação, a escolaridade e dicas sobre como o candidato deve se portar na entrevista de trabalho.

O encarregado pelo Departamento Pessoal da APR, Gilmar Roberto Deessuy, conta que o número de deficientes físicos colocados no mercado de trabalho pela APR pulou de 223 no final de 1995 para 648 em novembro de 1998. "E temos mais de 400 cadastros de pessoas que estão na fila", conta. **Entre as empresas conveniadas com a APR estão o DETRAN, SINE, COPEL, TELEPAR, DER, Secretarias de Estado (Justiça, Planejamento, Administração, Fazenda, Transportes), IAP, Imprensa Oficial, etc.** Pelo convênio, a empresa paga o salário integral do deficiente e o Estado repassa à APR valor equivalente a 15% do pagamento de cada um dos empregados beneficiados pelo convênio. As áreas mais procuradas pelos deficientes físicos são auxiliar administrativo e telefonista, além de vigia, carpinteiro e recepcionista.

### 3.7 ADFP – ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES FÍSICOS DO PARANÁ

A Associação dos Deficientes Físicos do Paraná - ADFP é uma entidade Filantrópica, fundada no dia 04 de Agosto de 1979 por um grupo de ex-alunos portadores de deficiência física que estudavam na Associação Paranaense de Reabilitação - APR . Esse grupo tinha como principal preocupação o isolamento social ocasionado pela conclusão do 1º Grau e falta de novas oportunidades.

Com o objetivo de intervir nas questões sociais e apoiar o crescimento e independência pessoal das pessoas portadoras de deficiência física, que nesta década sofriam muitas discriminações devido à falta de entendimento da sociedade

sobre suas necessidades e potencialidades, se fez necessário criar uma organização em que a própria classe pudesse ser responsável pela gestão, administração e manutenção da entidade.

Esta organização tem como prioridade o respeito ao ser humano, independente do grau de comprometimento físico e situação social e econômica que venha a possuir. O seu principal diferencial é ser uma organização "das" e não "para" pessoas portadoras de deficiência física, neste caso, são pessoas que "conhecem" suas necessidades pela "vivência diária". Esses fatores são responsáveis pelas grandes conquistas que a entidade já apresentou.

Sua missão é creditar e desenvolver a independência e autonomia da Pessoa com Deficiência Física nas suas relações sociais através da reabilitação e habilitação física, social, cultural e profissional.

Muitas conquistas foram alcançadas pela ADFP, através de sugestões para a elaboração de novas leis e em defesa dos direitos constituídos. Mas como em qualquer processo de luta pelos direitos, também ocorreram momentos em que as barreiras sociais provocaram revolta e indignação. Entretanto, prevalece sempre a força e a coragem, características inatas de pessoas que conseguem realizar o suposto "impossível" pelas suas condições físicas, mas que não cedem a derrotas, prevalecendo a conquista de serem tratados como "cidadãos".

A partir de sua fundação, em 1979, até a presente data, a ADFP passou de "Entidade Assistencial" para "Entidade Profissionalizada" (parcerias), mais um importante diferencial apresentado, pois não perde suas características mas conquista sua independência na esfera municipal e estadual, projetando-se a nível nacional como "modelo" de organização "dos" portadores de deficiência física.

A manutenção de toda a entidade se dá através dos convênios de prestação de serviços terceirizados e pela administração de uma Agência de Correio Franqueada - ACF (anexa à Sede da ADFP desde 1992). Todos os serviços terceirizados são exercidos por pessoas portadoras de deficiência física.

#### **QUADRO DE PARCEIROS**

COPEL - Companhia Paranaense de Energia com - 88 funcionários

SANEPAR - Saneamento e Abastecimento - 15 funcionários

ECT - Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - 114 funcionários

ACF - Agencia de Correio Franqueada - 06 funcionários

A ADFP oferece Supletivo de 1º e 2º Graus, em convênio com a Secretaria de Estado de Educação, Curso de Informática e encaminhamento para cursos gratuito no SENAC e Federação Espírita do Paraná.

Os associados com 1º, 2º e 3º graus, em condições de realizar uma atividade profissional recebem treinamento para entrevista, encaminhamento a cursos profissionalizantes e colocação profissional em convênios da ADFP ou como funcionários diretos de empresas privadas.

Outro aspecto que facilita a integração é o cultural. Acreditando nisso, a ADFP apoia a "Limites Companhia de dança". O grupo, criado em 1992 pela bailarina e coreógrafa Andréa Sério, integra, hoje, em seu elenco, 11 bailarinos portadores e não - portadores de deficiência física. A Companhia já fez apresentações em vários estados brasileiros, como no Festival de Dança de Joinville e em festivais em Boston , Los Angeles e Turquia. Em virtude da qualidade artística e técnica do seu trabalho, a Limites conta ,também, desde 1998, com apoio da Fundação Teatro Guaíra.

### 3.8 EMPRESAS ABREM CAMINHO PARA DEFICIENTES

Oportunidade. Esta é a palavra mágica para as pessoas portadoras de deficiência que querem mostrar sua capacidade de produção.

Segundo estimativas da Associação Desportiva para Deficientes (ADD), cerca de 15 a 20% da população brasileira apresenta alguma deficiência física e nem todas as pessoas nasceram com esta condição. "Os maiores agentes causadores são os acidentes de automóvel e as armas de fogo", afirma Steven Dubner, presidente da ADD.

Seja qual for o motivo que leva o indivíduo a conviver com alguma limitação física, o trabalho desenvolvido pela ADD demonstra que não existe razão para se ter sentimentos de pena de quem está nesta situação. A associação atua

principalmente com atividades esportivas, o que exige o melhor desempenho do corpo, e vai montar agora o seu primeiro time infantil de basquete.

Segundo DUBNER, muitas empresas contatam a ADD buscando entre seus atletas pessoas qualificadas para assumir um cargo. **“Quando a vaga exige mais qualificação, encaminhamos nosso atleta para cursos de especialização e atualização, para que possam disputar em igualdade de condições as boas oportunidades do mercado”**, diz.

As empresas que abriram suas portas para esta força de trabalho comprovam sua alta produtividade. É o caso da fabricante americana de aviões Boeing. Ela recruta em uma instituição para cegos de Seattle (EUA) os trabalhadores responsáveis pela produção e montagem de cerca de 750 mil componentes de aviões. A companhia afirma que estas peças têm uma taxa de rejeição “excepcionalmente baixa”, de uma em mil.

Telemarketing – No Brasil, diversas empresas deixaram o preconceito de lado e contratam pessoas portadoras de deficiência. A USS Telemarketing, instalada em São Paulo, é um exemplo. Atualmente, dos seus 100 funcionários, 10% são pessoas com pequenas limitações, como problemas nos braços, pernas ou são anões. Segundo Caio de Camargo Maia, diretor de Desenvolvimento Estratégico da USS, não há problemas na contratação de deficientes físicos, já que a intenção é trabalhar com profissionais adequados a um perfil de atendimento, que englobe discernimento rápido, capacidade intelectual alta e disposição.

A intenção da empresa é ampliar a participação desta mão-de-obra no seu quadro de funcionários. A superintendente de Recursos Humanos, Silvana Loureiro, afirma que a contratação de mais estagiários – atualmente são dois – também é meta da USS. “Mas temos dificuldades em encontrar estudantes de nível superior, que é o perfil exigido pelas vagas”.

Estudantes – O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) tem aproximadamente 500 pessoas cadastradas em busca de uma oportunidade, seja de estágio ou de emprego. O presidente-executivo da organização, Luiz Gonzaga Bertelli, confirma que os candidatos portadores de deficiência com nível superior são a minoria. “São pessoas com muita força de vontade e determinação”, afirma.

Ele ressalta que os deficientes encontram muitas barreiras para desenvolver seus estudos. O ingresso tardio na escola, o processo de reabilitação, a adaptação



ao meio, as dificuldades econômicas e até a superproteção familiar são fatores que interferem na formação escolar do indivíduo.

Entidades – Na hora de recrutar profissionais portadores de deficiência, as empresas procuram entidades que atuam com este público. Uma delas é o Programa de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência (PADEF), da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Governo de São Paulo. O objetivo do programa, que existe há cinco anos, é assistir o ingresso dos interessados ao mercado de trabalho, além de assessorar empresas que queiram oferecer oportunidades.

A coordenadora do PADEF, Maria Aparecida de Carvalho, afirma que há atualmente cerca de 7 mil pessoas cadastradas no programa. O maior percentual vem por recrutamento ativo, ou seja, o PADEF tem parceria com outras entidades “de deficientes” ou “para deficientes” que cadastram as pessoas.

Há também divulgação das atividades desenvolvidas em jornais e revistas, que atraem interessados, além da indicação de amigos, que é sempre eficiente. **“Atualmente, cerca de 20% dos cadastrados no PADEF estão empregados no mercado formal”**, afirma Maria Aparecida.

O seu conselho para o portador de deficiência é que não deixem de lado os estudos. A maior parte dos inscritos no programa tem o 1º grau incompleto e a baixa escolaridade limita o trabalhador, porque reduz as opções de vagas. **“Hoje em dia, mesmo as atividades em linha de produção exigem certos conhecimentos que envolvem, inclusive, a informática”**, explica.

### 3.9 700 DEFICIENTES PODEM PERDER O EMPREGO

**“Ministério Público do Trabalho pede o fim de terceirização de serviços do governo do estado”.**

Setecentos portadores de deficiência física temem perder o emprego nas repartições públicas do estado. Uma ação do Ministério Público do Trabalho (MPT) pede o fim dos serviços de duas entidades terceirizadas em Curitiba e em outras seis cidades. O contrato com a Associação Paranaense de Reabilitação (APR) vem sendo renovado há 20 anos, mas os 400 beneficiados correm o risco por não terem

feito concurso público. Estão na mesma situação outros 300 atendidos pela Associação dos Deficientes Físicos do Paraná (ADFP), lotados em autarquias, fundações e empresas do estado.

A Federação de Entidades de Pessoas com Deficiência Física do Paraná (Defipar) vai recorrer hoje ao Procurador-Geral do Estado, Sérgio Boto de Lacerda, que já intercedeu outras vezes em favor dos deficientes. Nove deficientes demitidos essa semana do Serlopar foram relocados em outros órgãos com a ajuda de Lacerda e do Deputado Estadual Natálio Stica (PMDB). O governo informou ontem que renovará os contratos com a APR, pois a questão está sub judice. Enquanto isso, a Procuradoria-Geral do Estado entrou na Justiça com recurso para suspender os efeitos do pedido de cancelamento dos contratos.

A decisão do MPT atende a uma ação do Sindicato dos Servidores Públicos do Paraná, pois os terceirizados ocupam cargos públicos sem terem participado de processo seletivo. Já o presidente da DEFIPAR, Alberto Nogueira, aponta as vantagens para o governo: o custo é menor, uma vez que os terceirizados não têm acúmulo de funções, licença-prêmio, auxílio com cesta básica e outras vantagens dadas aos concursados e, ainda, estaria resolvendo um problema social, já que não se cumpre a lei de cotas para deficientes. Segundo ele, o estado teria de ter nos seus quadros de concursados 5% de portadores de deficiência, mas não tem nem 0,5%.

Duas secretarias estaduais (Administração e do Emprego, Trabalho e Promoção Social) estão negociando diretamente com o Ministério Público do Trabalho para identificar e remanejar os terceirizados que hoje possam estar ocupando funções públicas. A maioria estaria fazendo serviços que não violam as leis do funcionalismo público. **“Queremos uma solução para o impasse. Não podemos perder o trabalho e ao mesmo tempo queremos que a lei de cotas seja cumprida, de início, pelo estado”**, defende Nogueira.

*Fonte: Publicado em 6 de novembro de 2003, na Gazeta do Povo, Seção Paraná. Página 6.*

### 3.10 PESSOAL CIVIL NA POLÍCIA MILITAR

Por insistência dos órgãos da Administração do Estado, mais especificamente da Secretaria da Administração, o Comando-Geral da Corporação vem sendo impellido a substituir, naqueles setores “**administrativos**”, o pessoal militar por pessoal civil, este mediante gestão própria ou compartilhada, bem como, a substituição de atividades de apoio administrativo, mediante gestão terceirizada.

Pelo que atinge a compreensão das notícias veiculadas pela imprensa e por outras informações de oficiais – inclusive coronéis da ativa – estas substituições, diga-se de passagem, tardias naquelas gamas de atividades já previstas na legislação vigente, estariam, também, envolvendo atividades consideradas “**auxiliar de linha**”, como é o caso do Centro de Operações Policiais Militares, das Salas de Operações de Unidade e de algumas **atividades logísticas**, áreas inconciliáveis com a administração civil. Neste particular, é conveniente lembrar que uma organização dependente, na sua totalidade, da gestão de terceiros estará fadada ao insucesso, em particular as polícias militares e corpos de bombeiros militares, mormente quando sujeitas ao emprego em situações de grave comprometimento da ordem pública ou daquelas decorrentes de calamidades públicas de grande intensidade. Não se pode confundir a Polícia Militar ou o Corpo de Bombeiros como organizações quaisquer, nem com a Polícia Civil, muito menos com uma Guarda Municipal.

Não obstante, por força de dispositivo constitucional, essas organizações são consideradas forças auxiliares e reserva do exército, em consequência, susceptíveis de mobilização ou de convocação, situações estas que a administração estadual não poderá olvidar e nem modificar. Muito pelo contrário, tais propriedades exigem da Administração Militar a observância de alguns princípios específicos – singulares – sem a consideração de outros impostos pelo regime jurídico que tutela a investidura militar. Neste particular, a hierarquia e a disciplina, pela magnitude que representam, são bens jurídicos também tutelados constitucionalmente e se manifestam, não apenas na cadeia hierárquica, mas permeiam toda a organização da Polícia Militar, em particular, nas relações que definem a respectiva cadeia de comando, **resultantes da disposição dos respectivos cargos e funções militares**, definidas nas leis e regulamentos próprios.

### 3.10.1 Fundamentos Legais

É com a aprovação da Lei nº 6.774, de 08 de janeiro de 1976 (Lei da Organização Básica), que se tornou viabilizada a utilização de pessoal civil na Polícia Militar. Para confirmar, transcreve-se *in verbis*:

*“Art. 67. o Comandante-Geral da Polícia Militar, na forma da legislação em vigor, utilizará pessoal civil para prestar serviços de natureza técnica e para serviços gerais.*

.....  
*Art. 22. As assessorias, constituídas, eventualmente, para determinados estudos que escapem às atribuições normais e específicas dos órgãos de direção, destinam-se a dar flexibilidade à estrutura do Comando da Corporação.*

*Parágrafo único. As assessorias, de que trata este artigo, poderão ser constituídas por civis”.*

Convém salientar que o legislador estadual, ao consentir tal iniciativa, a fez sob condições expressas, ou seja, **para aqueles serviços de natureza técnica ou especializada e serviços gerais**. Obviamente, quando condiciona à observância da legislação vigente, além de outras normas, coloca em salvaguarda os cargos e funções militares, os quais somente poderão ser exercidos por integrantes da Corporação e com as qualificações relacionadas aos respectivos postos e graduações.

Para abrigar a administração interna desse pessoal, a mencionada Lei de Organização Básica, no artigo 15, **atribui à Diretoria de Pessoal a incumbência do planejamento, execução, controle e fiscalização das atividades relacionadas com o pessoal policial-militar e civil**, dotando, assim, a Corporação de instrumentos de gestão, inclusive de seu planejamento. Em outras palavras, é o órgão interno com autorização legal para conduzir este processo, naturalmente observadas as diretrizes do Comandante-Geral, não da Secretaria de Administração, conforme se chega ao entendimento pelas matérias e entrevistas publicadas na imprensa. Obviamente, o apoio daquela pasta do governo é fundamental, o que deverá ser resguardado.

A alínea “g”, do artigo 304, do Estatuto da Polícia Militar, instituído pela Lei nº 1.943, de 23 de junho de 1954, **define cargo, como o conjunto de atribuições definidas por lei ou regulamento e cometida ao militar**. Em contrapartida, os cargos, postos e funções, privativos de militares da Corporação, são regulados pelo

Regulamento Interno e de Serviços Gerais, instituído pelo Decreto nº 9.060, de 1º de dezembro de 1949.

Além disso, é no Quadro de Organização da PMPR que estão especificadas, de forma expressa, as funções militares, e daí deduzidas quais atividades técnicas ou especializadas e os serviços gerais – **jamais cargos ou funções** – que poderão ser exercidas por funcionários civis nos diferentes órgãos que compõem a estrutura da Corporação, **além de serem respeitadas as especialidades decorrentes das respectivas QPM, também definidas e asseguradas por lei**, sem descuidar das restrições doutrinárias e das experiências acumuladas ao longo dos anos.

As especificações constantes na legislação vigente, estão perfeitamente enquadradas às Normas para a Organização das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, preconizadas pelo parágrafo 17, do capítulo III – Portaria 027 – EME, de 16 de junho de 1977, que declara: “o efetivo empregado na **atividade-meio** não deverá ultrapassar a 20% da PM. **Nesta atividade poderá ser usada a mão-de-obra civil, inclusive a feminina**”. Portanto, vedada qualquer participação de civis em atividades de linha ou auxiliar de linha, como por exemplo, as atividades exercidas pelos Centros ou Salas de Operações, ou, ainda, aquelas relativas à direção geral e setorial da Corporação.

Deve-se considerar, também, que esse pessoal da atividade-meio, observados os parâmetros acima, tem um papel relevante como reserva, conforme o órgão de origem, de 1º ou de 2º escalões, que manobrados convenientemente, são de grande valia na cobertura de situações emergenciais ou no reforço dos policiamentos especiais e extraordinários.

A título de referência, sem domínio das tecnologias da atualidade, na década de 80, entre 81 e 83, a Corporação possuía a média de 300 (trezentos) funcionários civis cedidos pela Secretaria de Administração. O projeto não foi adiante por duas razões significativas: primeira, porque o órgão de pessoal da Administração não manteve uma política de substituição sistemática do pessoal movimentado, quer por inadaptação, quer por exclusão do serviço público; segundo, o pessoal cedido, na sua maioria, foi servidor descartado de diferentes origens, por incompetência ou por outros problemas funcionais.

Já no que concerne à substituição de atividades da cadeia logística, esse deslocamento não poderá ser orientado por uma exacerbação dos benefícios

imediatos do modelo de gestão terceirizada, fruto de uma psicose momentânea, nem por interpretações equivocadas ou caprichos pessoais de quem quer que seja, mas em razão daquilo que a lei autoriza e portanto legítima, consolidada nas experiências e na doutrina operacional.

Note-se outra questão já no campo prático: poderão, por um lapso indesejável, funcionários civis virem a exercer cargos ou funções militares, as quais além da legislação já citada, têm suas atribuições definidas nos regulamentos militares em vigor. E, como consequência, configurar o ilícito penal preconizado no artigo 324 do Código Penal, ou seja: **“Entrar no exercício de função pública antes de satisfeitas as exigências legais ou continuar a exercê-la, sem autorização, depois de saber oficialmente que foi exonerado, removido, substituído ou suspenso”**. Ou, ainda, pelo lado da Administração Militar, configurar o ilícito de prevaricação, previsto no artigo 319 do Código Penal Militar.

A propósito, cumpre lembrar, porém, que na lição de Caio Tácito: “A primeira condição de legalidade é a competência do agente. Não há em direito administrativo, competência geral ou universal: a lei preceitua, em relação a cada função pública a forma e o momento do exercício das atribuições do cargo. Não é competente quem quer, mas quem pode, segundo a norma do direito. A competência é sempre um elemento vinculado, objetivamente fixado pelo legislador”.

Em outras palavras, conforme enfatiza Afonso Arinos de Melo Franco, sobre a derivação da autoridade: **“Que é a investidura e a limitação imposta pela lei”**. Um pouco mais adiante reafirma: **“A autoridade, já o dissemos, é precisamente essa investidura legal, que habilita uma pessoa a exercer sobre frações da coletividade social, ou sobre toda ela, em certos casos, o poder soberano do Estado”**. É conveniente, também, trazer à memória que o policial-militar tem a sua investidura e competência funcional – administrativa e operacional – derivada do artigo 42, combinado com o parágrafo 5º e *caput* do artigo 144 da Constituição federal, complementada pela legislação federal específica e estadual própria, respectivamente.

Além das implicações já levantadas, há que se levar em consideração os aspectos legais da cadeia hierárquica e as consequências da **obediência devida**, tuteladas pelos regulamentos militares e pelo próprio Código Penal Militar, das quais o civil, por mais competente que seja, não poderá fazer parte, exceto o Governador

do Estado e as demais autoridades definidas em lei. Assim, o Código Penal Militar Brasileiro regula a obediência hierárquica ou como preferem alguns – a obediência devida – em seu artigo 38, em que são previstos apenas dois casos de exculpação, ao considerar que: **“não é culpado quem comete o crime: a) sob coação irresistível ou que lhe suprima a faculdade de agir segundo a própria vontade; b) em estrita obediência à ordem direta de superior hierárquico em matéria de serviço” (sem grifo no original).**

### 3.10.2 Fundamentos Doutrinários

#### Coordenação de Centros e Salas de Operações

É o conjunto de ações harmonizadoras desenvolvidas pelos Centros e Salas de Operações, em nome dos comandantes dos respectivos níveis, que incidam sobre as frações empenhadas na segurança pública e no espaço sob sua responsabilidade, de forma a exercer limitado grau de controle, acompanhar-lhes a atuação, orientá-las, conjugar, convergir e integrar esforços.

São pressupostos básicos dos Centros e Salas de Operações:

1) a configuração de um canal de coordenação, em que as vozes transmitidas representam ordens superiores e detêm o caráter de **impessoalidade**. É como se ali estivesse, permanentemente, o Comandante do CPC ou da Unidade e transmitisse, pessoalmente, suas ordens aos elementos subordinados;

2) **respeito às prerrogativas dos comandantes subordinados** – estendendo-se aos comandantes de subáreas e setores, quando se tratarem de frações destacadas, independentes ou descentralizadas – que assumindo o comando das ações ou operações nas respectivas áreas ou setores, assumem também a **responsabilidade total da coordenação e dos resultados**, salvo a interferência do escalão superior; e

3) **posicionam-se num nível superior de coordenação**, em relação ao escalão considerado.

A PPOp nº 021/88 – CPC, de 18 Ago 88, regula os deveres e

responsabilidades do pessoal escalado para os serviços obrigatórios de coordenação do policiamento ostensivo, incluindo os conceitos dos respectivos serviços de Chefe de Operações, Adjunto de Operações, Telefonista e Despachante de Viaturas, além de outras funções de coordenação afetos às Unidades Operacionais subordinadas ao CPC.

Como se vê, as **policiais atendentes** (Auxiliares da Seção de Comunicações), e **despachantes de viaturas patrulhas** (Auxiliares da Seção de Operações), além de funções militares previstas para o COPOM/CPC, não se confundem com as atividades de uma telefonista ou de um rádio-operador convencional. São policiais-militares treinados para executar uma tarefa ligada à segurança pública e integrada à missão da polícia ostensiva de preservação da ordem pública, além daquelas relacionadas à coordenação e controle das forças distribuídas no terreno, turno a turno. O mesmo ocorre nas Salas de Operações das Unidades de Área ou Específicas. Aliás, é assim que ocorre em todas as polícias militares do país e na maioria das organizações policiais do resto do planeta.

Outrossim, afora isso, doutrinariamente, é vedada a participação do pessoal civil nos órgãos relacionados a informações e operações, até por questões óbvias, ou seja, em face dos documentos e outras questões de natureza sigilosa que circulam nesses locais. Nestes casos, a discricção e o controle são fatores fundamentais. Além disso, em certos setores da 4ª seção e dos órgãos que controlam o material bélico, também de natureza sigilosa, não é permitida sua manipulação por pessoal estranho à área militar. O mesmo sucedendo no que se refere ao controle dos efetivos.

Outro equívoco inconveniente, diz respeito à transformação do Centro de Operações, que é um órgão específico de coordenação e controle das Operações Policiais-Militares em um órgão múltiplo de emergência, com atendimento de empresas privadas, como é o caso da COPEL e da SANEPAR. Tudo isto revela uma abordagem desfocada da realidade e dos princípios que sedimentam a organização da Polícia Militar. Não se conseguiu integrar os próprios órgãos internos via 193 e 194. Além do que, encontra-se uma dificuldade imensa em conter os problemas de segurança pública e se pretende equacionar os problemas dos outros, sem falar da perda da exclusividade do dígito 190, que hoje, já assumiu a identidade da milícia brasileira.



### 3.11 PERCEPÇÃO SOBRE A APLICAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS EM ATIVIDADES-MEIO, SEGUNDO O DIRETOR DE PESSOAL DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

Para melhor ilustrar o presente estudo, entrevistamos o Diretor de Pessoal da Polícia Militar do Paraná, a respeito de alguns pontos importantes do presente assunto:

1. Em seu ponto de vista, a substituição de policiais-militares por funcionários civis portadores de deficiência física em alguns setores da atividade-meio poderia trazer benefícios à Corporação e à sociedade?

*Sim. Em algumas atividades-meio, a substituição de policiais-militares por civis portadores de deficiência física traria benefício à Corporação, liberando o militar para outra atividade, bem como reforçaria o efetivo na rua e melhoraria a imagem da Corporação perante o público externo.*

2. Como o senhor se sente quando atendido por um funcionário portador de deficiência física em qualquer das empresas/Secretarias de Estado que já aderiram à contratação destes funcionários especiais?

*Normal, inclusive muito feliz por ver que uma pessoa portadora de deficiência está integrada à sociedade produtiva, dando uma nova vida e oportunidade de crescimento, enfim, valorizada.*

3. Quais os pontos positivos que o senhor teria a destacar caso a implantação deste projeto fosse colocado em prática?

- *viabilizar a oportunidade de trabalho aos deficientes, tornando-os independentes economicamente;*
- *aumento do policiamento ostensivo;*
- *valorização do ser humano, que em alguns casos era tratado como incapaz;*
- *cumprimento da legislação federal;*

- *gerenciamento dinâmico de recursos humanos pelo Estado;*
- *aproveitamento do militar, cuja formação é de alto custo, na área específica para a qual foi formado, gerando desta forma uma perfeita equalização na parte de recursos financeiros pelo Estado.*

4. Como analisa que seria a aceitação da sociedade?

*Seria com certeza uma ação extremamente simpática para com a sociedade, pois estaríamos integrando uma parte dos excluídos. Com esta substituição de militares por civis deficientes, a sociedade estaria sendo atendida na sua solicitação que é de mais policiais disponíveis para a atividade-fim.*

5. Acredita que a atividade-fim da Corporação estaria recebendo benefícios com esta nova contratação?

*Sim, sem dúvida alguma, visto que o homem que antes trabalhava em atividade meramente burocrática, agora está à disposição para cumprir o objetivo primordial da Corporação, conforme previsão legal.*

6. Como previsto no presente estudo, primeiramente seriam substituídos aqueles policiais-militares que desempenham atividades básicas na Unidade, como telefonista, xerox, e outros. O senhor acredita que posteriormente se poderia contratar deficientes físicos que possuem qualificações técnico-profissionais mais apuradas?

*Sim, desde que as suas deficiências não impeçam o desempenho de tais funções, bem como que o mesmo possua qualificação para tanto.*

7. Que recomendação o senhor faria para corroborar com este projeto?

*- Implantar um período de experiência como estágio probatório com um pequeno grupo nos departamentos onde é possível fazê-lo, para ao término analisar os prós e contras.*

*- Quando da contratação definitiva, elaborar controle de produtividade*

*visando não permitir abusos, desleixo, queda de rendimentos, e qualidade do serviço, os quais são prejudiciais à administração e que futuramente não venham a trazer transtornos administrativos ao alto-comando.*

Segundo a opinião do referido Diretor, a substituição de policiais-militares em atividade-meio por civil portadores de deficiência física traria benefícios à Corporação, pois mais policiais-militares poderiam ser alocados na atividade-fim, melhorando a qualidade do serviço prestado ao público externo; salienta ainda que se sente contente quando vê em determinados setores do serviço público deficientes físicos trabalhando, pois acredita que a oportunidade de crescimento valoriza estas pessoas. Pode-se retirar ainda da entrevista, de valia para o presente estudo, a viabilidade e oportunidade de trabalho aos deficientes, o aumento do policiamento nas ruas. Com a valorização do ser humano, estaria a Polícia Militar cumprindo preceitos federais legais, além do que a sociedade avaliaria esta inovação de forma simpática. Por fim, das conclusões finais da entrevista, que se o ponto de vista de que num momento futuro poder-se-á alocar deficientes físicos qualificados técnico-profissionalmente em áreas específicas, apenas mantendo determinadas cautelas, como primeiramente, efetuar esta implantação em um período de experiência para evidenciar-se o real sucesso do processo e, conseqüentemente, garantindo que a qualidade do serviço não sofra qualquer diminuição, para que as contratações possam se dar de forma definitiva.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante da ampla gama de informações que pudemos retratar neste estudo, podemos, sem sombra de dúvidas, afirmar que a contratação de funcionários civis portadores de deficiência física poderia contribuir para a melhora do desempenho operacional da Corporação, pois sendo empregados em tarefas de atividade-meio, os policiais ali empregados poderão assumir suas verdadeiras missões na atividade-fim da PMPR.

Além do ganho operacional da Corporação, a Polícia Militar do Paraná estaria cumprindo um importante papel social, auxiliando a reintegração de pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho, fazendo com que elas recuperem a auto-estima, a capacidade de produzir, e a independência financeira.

Resguardados os cargos e funções privativos de policiais-militares na atividade-meio, os deficientes físicos poderiam atuar ainda em diversas tarefas, como auxiliar administrativo, recepcionista, telefonista, secretária, digitador, xerocopista, cozinheiro, enfermeiro e auxiliar de serviços gerais (mecânico, pedreiro, carpinteiro, pintor, jardineiro, etc), entre outros, a exemplo do que já ocorre em outras empresas estatais, como DETRAN, COPEL, TELEPAR, DER, SANEPAR, entre outras, sendo que o DER, inclusive, cede funcionários deficientes contratados mediante convênio com a APR ao Batalhão de Polícia Rodoviária, atualmente com telefonistas e xerocopista.

A substituição teria que transcorrer em etapas, pois em um primeiro momento seriam contratados deficientes com habilidades específicas a funções de menor influência ao andamento normal das atividades da Corporação, como por exemplo, telefonistas, recepcionistas, secretárias e xerocopistas.

Haja vista que as atividades-meio são exercidas pelos órgãos de apoio, e que a LOB nos traz que os serviços de apoio, sempre que possível, deverão ser executados por civis, as atividades listadas abaixo poderão ser desempenhadas por pessoal civil na PMPR:

- atividades ligadas ao ensino, como professores e pedagogos;
- atividades ligadas ao recrutamento e seleção, como psicólogos e orientadores;

- atividades ligadas às finanças, como contadores, contabilistas ou técnicos em finanças;
- atividades ligadas à logística, como mecânicos, auxiliares de estoque e almoxarifado, pedreiros, carpinteiros, eletricitas, encanadores, jardineiros, auxiliares de limpeza, cozinheiros, etc.;
- atividades ligadas à saúde, como médicos, dentistas, enfermeiros, bioquímicos, fisioterapeutas, farmacêuticos, entre outros.

A alínea "g" do artigo 304, do Estatuto da Polícia Militar, instituído pela Lei nº 1.943, de 23 de junho de 1954, **define cargo, como o conjunto de atribuições definidas por lei ou regulamento e cometida ao militar.** Em contrapartida, os cargos, postos e funções, privativos de militares da Corporação, são regulados pelo Regulamento Interno e de Serviços Gerais, instituído pelo Decreto nº 9.060, de 1º de dezembro de 1949.

Além disso, é no Quadro de Organização da PMPR que estão especificadas, de forma expressa, as funções militares, e daí deduzidas quais as atividades técnicas ou especializadas e os serviços gerais – **jamais cargos ou funções** – que poderão ser exercidas por funcionários civis nos diferentes órgãos que compõem a estrutura da Corporação, **além de serem respeitadas as especialidades decorrentes das respectivas QPM, também definidas e asseguradas por lei,** sem descuidar das restrições doutrinárias e das experiências acumuladas ao longo dos anos.

As especificações constantes na legislação vigente, estão perfeitamente enquadradas às Normas para a Organização das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, preconizadas pelo parágrafo 17, do Capítulo III – Portaria 027, de 16 de junho de 1997, que declara: "*O efetivo empregado na **atividade-meio** não deverá ultrapassar a 20% da PM.* Ocorre que atualmente o efetivo da PMPR empregado na atividade-meio está na faixa de 10% de seu efetivo, podendo ainda ser diminuída, aumentando-se assim o policiamento ostensivo nas ruas.

A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal entre a entidade beneficente de assistência social e o empregador, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores com deficiência colocados à disposição do empregador.

A substituição deverá se dar em todos os níveis da corporação, obedecendo à necessidade e à aplicabilidade de cada prestador de serviço auxiliar voluntário. Fica o aprendizado desses a cargo da Secretaria da Administração, que através de concursos ou mesmo por meio de remanejamento do pessoal já existente nos quadros de pessoal do Estado, disponibilizará o número suficiente constante do presente projeto, sem com isso ocasionar mudanças nas atividades administrativa, que deverão continuar a obedecer à ordem natural com que estejam se desempenhando.

A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o empregador, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem como programas de reabilitação, caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

É vedado ao empregado com deficiência requerer aposentadoria, em qualquer tempo e circunstância, sob quaisquer hipóteses, usando a mesma deficiência constatada no ato da contratação como motivo.

A contratação e aplicação de deficientes físicos em atividades, como de telefonista, recepcionista, digitadores, entre outras, obedecendo à capacitação técnico-profissional de cada um, foi o objetivo deste trabalho, que também teve como escopo o resgate da cidadania dessas pessoas contribuindo para a socialização dessa classe muitas vezes discriminadas. Propomos, destarte, que a Polícia Militar some-se ao Governo do Estado, em busca de uma sociedade mais justa, equilibrada, e politicamente correta, além de garantir à sociedade a totalidade do efetivo em atividade de policiamento.

#### **4.1 PROPOSTA PARA A IMPLANTAÇÃO DOS DEFICIENTES FÍSICOS EM CERTAS ATIVIDADES NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ**

##### **4.1.1 Primeira Fase**

- Para receber estes funcionários, como qualquer do povo que seja especial, é preciso a adaptação mínima das instalações físicas das OPM, no que concerne a

acessos especiais, cadeiras de rodas, banheiros, elevadores especiais entre outros aparatos especiais para deficientes físicos.

- Levantamento técnico sobre quantas e quais são as funções que poderão ser desempenhadas pelos Deficientes Físicos, dentro da Corporação.

- Esse estudo deverá ser descentralizado, executado separadamente por cada OPM, Companhias Independentes, e Seções Administrativas.

- Após a identificação minuciosa, deverá ser feita a compilação dos dados e comparação com cada unidade, para obtermos o total geral de servidores necessário para o preenchimento das atividades disponíveis, bem como o número de Polícias Militares que seriam disponibilizados para a atividade-fim da PM.

- Após a elaboração de um relatório constando todos os dados acima mencionados, bem como um cronograma de substituição, esse deverá ser encaminhado à SEAD (Secretaria de Estado da Administração), para conhecimento e providências para autorizar o concurso para a contratação dos funcionários temporários, por um período de dois anos.

#### 4.1.2 Segunda Fase

- Passaríamos para a fase de recrutamento e seleção dos deficientes físicos prestadores de serviço, através do Centro de Recrutamento e Seleção da Polícia Militar, observando todos os dispositivos legais para tal. O período de atividades será prestabelecida em 02 (dois) anos, ou seja em critério temporário.

- Quando recrutados, os funcionários deverão passar por um período de 60 (sessenta dias) ou aproximadamente 300 horas/aulas de treinamento e informações sobre a caserna, bem como as peculiaridades do cotidiano militar, e visando também o aperfeiçoamento técnico de suas habilidades profissionais, a ser ministrado e coordenado pela Diretoria de Ensino.

#### 4.1.3 Terceira Fase

- O início das atividades pelos servidores deficientes físicos na corporação,

se dará com a adaptação e aprendizado das atividades desenvolvidas pelos PM's, obedecendo ao cronograma inicial, e à forma gradativa para evitar que tais mudanças sejam impactantes.

- Já integrado os Prestadores de Serviços Deficientes Físicos às suas funções, e com total domínio sobre suas atividades, começaríamos a disponibilizar os PM's substituídos para o serviço operacional de acordo com o emprego de cada OPM.

- Os PM's substituídos em suas funções, serão alocados nas Unidades Operacionais do Estado, conforme necessidade de cada Unidade, tendo como critério a defasagem no Quadro Organizacional de cada uma.



## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRIL, **Almanaque 1995**, anual, 21 Ed, São Paulo

ACTON, Norman. **Deficientes Físicos. Excluídos por que?** O correio da UNESCO, ano 9 n.º 3 - março de 1981

BRASIL, **Constituição da República Federativa do**. Promulgada em 05 de outubro de 1988, São Paulo: Saraiva, 1989, 167 p.

\_\_\_\_\_, **O Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, publicado no Diário Oficial da União em 16 de julho de 1990.

ESPAÇO LIVRE, **Informativo da associação dos agentes de inspeção do trabalho do Paraná**, ano 1, abril/maio 1996 - n.º 6

**Folha de Londrina**, 29 de setembro de 1996, página 6.

KESSELRING, Thomas et al, **Ética e trabalho, cinco estudos**, Ed. De Zorzi, 1989

SILVA, José Afonso da, **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 9 ed., 2 tiragem, Ed. Malheiros, 1994

TELFORD, Charles Sawrey James, **O indivíduo excepcional**, Rio de Janeiro, Ed. Zaher. 1988

TEIXEIRA, J. H. Meirelles, **Curso de Direito Constitucional**, Ed. Forense, Universitária, 1993

PARANÁ, **Constituição do Estado do**, imprensa oficial, outubro de 1989

\_\_\_\_\_, **Código da Polícia Militar do**, Lei 1943 de jun. de 1954, 1 Ed. 1988

**PSICOLOGIA, Ciência e Profissão**, ano 12, n.º 3 e 4 /92, Conselho Federal de Psicologia, Brasília, DF.

WERNECK, Cláudia. **Deficiência não é Doença**. Revista Isto é, 18 de setembro de 1996, n.º 1407, Ed. Três. São Paulo

\_\_\_\_\_, Cláudia. **O Deficiente Físico no Brasil**. Revista Isto é, 25 de setembro de 1996, n.º 1408, Ed. Três. São Paulo.

**ANEXOS**

**ANEXO 1 - ANTEPROJETO**

<p><b>Nome:</b> ANTÔNIO OLÍMPIO RAMIRES LIMA  <b>Objeto de estudo:</b> Otimização de Recursos Humanos  <b>Ciência principal:</b> Sociais      <b>Ciências correlatas:</b> Recursos Humanos</p>		<p><b>Situação problematizadora</b> (descrever o cenário onde ocorre o problema, a situação conflitante: o que? Quem? Onde? Quando? Como? Porque?)                  Aplicação excessiva de policiais militares na atividade meio, desviando-o, desvirtuando e o incapacitando ao retorno à atividade fim da PMPR.</p>		
<p><b>Problema de pesquisa?</b> (questão que irá resolver, colocar em forma de pergunta?)                  A otimização na utilização de policiais militares na atividade meio, alocando para determinadas atividades deficientes físicos traria um bom retorno social e ajudaria a PMPR na alocação de policiais militares na atividade fim?</p>				
<p>O ponto de vista que irá defender com solução do problema (tese, hipótese, resposta provisória, o que irá demonstrar? A razão do seu trabalho, justificar).                  - Aplicando deficientes físicos no serviço administrativo, aumentará em aproximadamente 10% os policiais na atividade fim;                  - Nas atividades: telefonista, recepcionista, auxiliar administrativo, entre outras;                  - Colocação de 100% dos policiais em atividade de policiamento. Assim agindo a PMPR acatará o programa de governo de absorver esta mão de obra.</p>				
<p><b>Objetivo Geral</b> (o que pretende alcançar com a pesquisa? Esclarecer? Entender? Subsidiar? Propor intervenção? Modelo? Normas? Diagnosticar?)                  Subsidiar a PMPR de parâmetros de sua atividade administrativa com o intuito de melhorar a segurança pública e otimizar os recursos humanos.</p>				
<p><b>Objetivos específicos:</b> Ações para execução do trabalho, prever confronto de fontes de informação para enriquecer reflexão.</p>	<p><b>Metodologia:</b> Operacionalização das ações Método; Técnica; Critérios; indicadores; Instrumentos para coleta e avaliação dos dados. Cronograma de trabalho.</p>	<p><b>Revisão de Literatura:</b> Posição oficial à respeito da questão estudada. Busca em livros clássicos, periódicos e base de dados (pressupostos, teorias, leis, comentários, análises, pareceres, propostas, encaminhamentos, testes, pesquisas, etc.)</p>	<p><b>Desenvolvimento:</b> (Resultado: Relatar as informações tiradas da realidade estudada e suas validações); (Discussão: confrontar as fontes de informação).</p>	<p><b>Considerações Finais:</b> Analisar o impacto da sua contribuição para solução do problema e situar o significado para a tese e os objetivos pretendidos. Proposta? Recomendações?</p>
<p>- Retratar a realidade;</p>	<p>- Conceituar atividade policial militar</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p><b> Avaliação:</b> 1. O problema pesquisado e a hipótese de trabalho estão claros e delimitados? 2 Reúne informações suficientes e pertinentes? 3. A metodologia está articulada com o problema de pesquisa? 4. A metodologia e a tese que defende estão sustentadas pela teoria? 5. Confronta as fontes de informação? 6. Toma posição e formula juízo crítico? 7. Até que ponto consegue colocação original superando a pura retomada de texto dos autores? 8. Recomenda novas pesquisas? 9. Segue as regras? 10. Atende as datas?</p>
<p>- Substituição de PM na atividade meio;                  - Definição de atividade de cunho civil.                  - Definir atividade de cunho militar na atividade meio;</p>	<p>- Conceituar atividade de cunho civil;                  - Caracterizar atividade de cunho civil;                  - Caracterizar cunho militar na atividade meio.</p>	<p>-Pesquisa bibliográfica:                  - Leis Federais e Estaduais;                  - Decretos Federais e Estaduais que regulam a matéria.</p>	<p>-</p>	
<p>- Definir funções que, por sua natureza, mesmo que na atividade meio, só possam ser exercidas por PM.                  - Definir, dentro da legislação reguladora, quais as atividades que podem ser atribuídas à deficientes físicos no âmbito interno da PMPR.</p>	<p>- Conceituar deficiência física;                  Caracterizar os tipos de deficiência;                  - Definir quais os tipos de deficiência impedem o exercício de trabalhar na atividade meio da PM.</p>	<p><b>Estudo de Caso e Documental:</b>                  - Sanepar;                  - Telepar;                  - Copel;                  - PMPR;                  - DER;</p>	<p>-</p>	

**ANEXO 2 - DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999**

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989,

**D E C R E T A :**

## **CAPÍTULO I**

### **Das Disposições Gerais**

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia;

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

## **CAPÍTULO II**

### **Dos Princípios**

**Art. 5o A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;**

**I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;**

**II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e**

**III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.**

## **CAPÍTULO III**



## Das Diretrizes

**Art. 6o São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:**

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.

## CAPÍTULO IV

### Dos Objetivos

**Art. 7o São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:**

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;

IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e

V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social.

## **CAPÍTULO V**

### **Dos Instrumentos**

**Art. 8o São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:**

I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência.

## CAPÍTULO VI

### Dos Aspectos Institucionais

Art. 9o Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta deverão conferir, no âmbito das respectivas competências e finalidades, tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, visando a assegurar-lhe o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva inclusão social.

Art. 10. Na execução deste Decreto, a Administração Pública Federal direta e indireta atuará de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE.

Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12. O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Parágrafo único. Na composição do CONADE, o Ministro de Estado da Justiça disporá sobre os critérios de escolha dos representantes a que se refere este artigo, observando, entre outros, a representatividade e a efetiva atuação, em nível nacional, relativamente à defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 13. Poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 14. Incumbe ao Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, a coordenação superior, na Administração Pública Federal, dos assuntos, das atividades e das medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º No âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, compete à CORDE:

I - exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos financeiros e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução pela Administração Pública Federal dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

§ 2º Na elaboração dos planos e programas a seu cargo, a CORDE deverá:

I - recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas; e

II - considerar a necessidade de ser oferecido efetivo apoio às entidades privadas voltadas à integração social da pessoa portadora de deficiência.

## CAPÍTULO VII

## Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

### Seção I

#### Da Saúde

Art. 16. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela saúde devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico, ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência, e à detecção precoce das doenças crônico-degenerativas e a outras potencialmente incapacitantes;

II - o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito e outros, bem como o desenvolvimento de programa para tratamento adequado a suas vítimas;

III - a criação de rede de serviços regionalizados, descentralizados e hierarquizados em crescentes níveis de complexidade, voltada ao atendimento à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência, articulada com os serviços sociais, educacionais e com o trabalho;

IV - a garantia de acesso da pessoa portadora de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados e de seu adequado tratamento sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

V - a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao portador de deficiência grave não internado;

VI - o desenvolvimento de programas de saúde voltados para a pessoa portadora de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a inclusão social; e

VII - o papel estratégico da atuação dos agentes comunitários de saúde e das equipes de saúde da família na disseminação das práticas e estratégias de reabilitação baseada na comunidade.

§ 1o Para os efeitos deste Decreto, prevenção compreende as ações e medidas orientadas a evitar as causas das deficiências que possam ocasionar incapacidade e as destinadas a evitar sua progressão ou derivação em outras incapacidades.

§ 2o A deficiência ou incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão de benefícios e serviços.

§ 3o As ações de promoção da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência deverão também assegurar a igualdade de oportunidades no campo da saúde.

Art. 17. É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

§ 1o Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua própria vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais.

§ 2o Para efeito do disposto neste artigo, toda pessoa que apresente redução funcional devidamente diagnosticada por equipe multiprofissional terá direito a beneficiar-se dos processos de reabilitação necessários para corrigir ou modificar seu estado físico, mental ou sensorial, quando este constitua obstáculo para sua integração educativa, laboral e social.

Art. 18. Incluem-se na assistência integral à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares, dado que tais equipamentos complementam o atendimento, aumentando as possibilidades de independência e inclusão da pessoa portadora de deficiência.

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

- I - próteses auditivas, visuais e físicas;
- II - órteses que favoreçam a adequação funcional;
- III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;



IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia.

Art. 20. É considerado parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreçam a estabilidade clínica e funcional e auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades.

Art. 21. O tratamento e a orientação psicológica serão prestados durante as distintas fases do processo reabilitador, destinados a contribuir para que a pessoa portadora de deficiência atinja o mais pleno desenvolvimento de sua personalidade.

Parágrafo único. O tratamento e os apoios psicológicos serão simultâneos aos tratamentos funcionais e, em todos os casos, serão concedidos desde a comprovação da deficiência ou do início de um processo patológico que possa originá-la.

Art. 22. Durante a reabilitação, será propiciada, se necessária, assistência em saúde mental com a finalidade de permitir que a pessoa submetida a esta prestação desenvolva ao máximo suas capacidades.

Art. 23. Será fomentada a realização de estudos epidemiológicos e clínicos, com periodicidade e abrangência adequadas, de modo a produzir informações sobre a ocorrência de deficiências e incapacidades.

## Seção II

### Do Acesso à Educação

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

III - a inserção, no sistema educacional, das escolas ou instituições especializadas públicas e privadas;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de

ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2o A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3o A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4o A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5o Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT relativas à acessibilidade.

Art. 25. Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando.

Art. 26. As instituições hospitalares e congêneres deverão assegurar atendimento pedagógico ao educando portador de deficiência internado nessas unidades por prazo igual ou superior a um ano, com o propósito de sua inclusão ou manutenção no processo educacional.

Art. 27. As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno portador de deficiência, inclusive tempo adicional para realização das provas, conforme as características da deficiência.

§ 1o As disposições deste artigo aplicam-se, também, ao sistema geral do processo seletivo para ingresso em cursos universitários de instituições de ensino superior.

§ 2o O Ministério da Educação, no âmbito da sua competência, expedirá instruções para que os programas de educação superior incluam nos seus currículos conteúdos, itens ou disciplinas relacionados à pessoa portadora de deficiência.

Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1o A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2o As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3o Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4o Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional.

Art. 29. As escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência, tais como:

I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;

II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e

III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

### Seção III

#### Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32. Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades

da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho.

#### Seção IV

##### Do Acesso ao Trabalho

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

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei no 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1o As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2o Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3o Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4o Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5o Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de

deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6o O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7o A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8o A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1o A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2o Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou



privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3o Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4o A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2o e 3o deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5o Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1o O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2o Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

- I - ao conteúdo das provas;
- II - à avaliação e aos critérios de aprovação;
- III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e
- IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
- III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e
- V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**Art. 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.**

**Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:**

**I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;**

**II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e**

**III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.**

## **Seção V**

### **Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer**

**Art. 46. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela cultura, pelo desporto, pelo turismo e pelo lazer dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, com vista a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:**

**I - promover o acesso da pessoa portadora de deficiência aos meios de comunicação social;**

**II - criar incentivos para o exercício de atividades criativas, mediante:**

**a) participação da pessoa portadora de deficiência em concursos de prêmios no campo das artes e das letras; e**

**b) exposições, publicações e representações artísticas de pessoa portadora de deficiência;**

III - incentivar a prática desportiva formal e não-formal como direito de cada um e o lazer como forma de promoção social;

IV - estimular meios que facilitem o exercício de atividades desportivas entre a pessoa portadora de deficiência e suas entidades representativas;

V - assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade;

VI - promover a inclusão de atividades desportivas para pessoa portadora de deficiência na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas;

VII - apoiar e promover a publicação e o uso de guias de turismo com informação adequada à pessoa portadora de deficiência; e

VIII - estimular a ampliação do turismo à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a oferta de instalações hoteleiras acessíveis e de serviços adaptados de transporte.

**Art. 47.** Os recursos do Programa Nacional de Apoio à Cultura financiarão, entre outras ações, a produção e a difusão artístico-cultural de pessoa portadora de deficiência.

**Parágrafo único.** Os projetos culturais financiados com recursos federais, inclusive oriundos de programas especiais de incentivo à cultura, deverão facilitar o livre acesso da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar-lhe o pleno exercício dos seus direitos culturais.

**Art. 48.** Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, promotores ou financiadores de atividades desportivas e de lazer, devem concorrer técnica e financeiramente para obtenção dos objetivos deste Decreto.

**Parágrafo único.** Serão prioritariamente apoiadas a manifestação desportiva de rendimento e a educacional, compreendendo as atividades de:

I - desenvolvimento de recursos humanos especializados;

II - promoção de competições desportivas internacionais, nacionais, estaduais e locais;

III - pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, documentação e informação; e IV - construção, ampliação, recuperação e adaptação de instalações desportivas e de lazer.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Da Política de Capacitação de Profissionais Especializados**

Art. 49. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, responsáveis pela formação de recursos humanos, devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;

II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e

III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

## **CAPÍTULO IX**

### **Da Acessibilidade na Administração Pública Federal**

Art. 50. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta adotarão providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoa portadora de deficiência ou

com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos, bem como evitando a construção de novas barreiras.

Art. 51. Para os efeitos deste Capítulo, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das instalações e equipamentos esportivos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III - pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tenha limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio ambiente e de utilizá-lo;

IV - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; e

V - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações

substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga.

Art. 52. A construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo por órgãos da Administração Pública Federal deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I - nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, serão reservados dois por cento do total das vagas à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, garantidas no mínimo três, próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas e com as especificações técnicas de desenho e traçado segundo as normas da ABNT;

II - pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, cumprirá os requisitos de acessibilidade;

IV - pelo menos um dos elevadores deverá ter a cabine, assim como sua porta de entrada, acessíveis para pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, em conformidade com norma técnica específica da ABNT; e

V - os edifícios disporão, pelo menos, de um banheiro acessível para cada gênero, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de modo que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.



Art. 53. As bibliotecas, os museus, os locais de reuniões, conferências, aulas e outros ambientes de natureza similar disporão de espaços reservados para pessoa que utilize cadeira de rodas e de lugares específicos para pessoa portadora de deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com as normas técnicas da ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.

Art. 54. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, no prazo de três anos a partir da publicação deste Decreto, deverão promover as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público e naqueles que estejam sob sua administração ou uso.

## CAPÍTULO X

### Do Sistema Integrado de Informações

Art. 55. Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas.

Parágrafo único. Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência.

## CAPÍTULO XI

## Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 56. A Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, com base nas diretrizes e metas do Plano Plurianual de Investimentos, por intermédio da CORDE, elaborará, em articulação com outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o Plano Nacional de Ações Integradas na Área das Deficiências.

Art. 57. Fica criada, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, comissão especial, com a finalidade de apresentar, no prazo de cento e oitenta dias, a contar de sua constituição, propostas destinadas a:

I - implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a pessoa portadora de deficiência, com vistas a estimular a aplicação do disposto no art. 36; e

II - propor medidas adicionais de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. A comissão especial de que trata o caput deste artigo será composta por um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados:

I - CORDE;

II - CONADE;

III - Ministério do Trabalho e Emprego;

IV - Secretaria de Estado de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social;

V - Ministério da Educação;

VI - Ministério dos Transportes;

VII - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; e

VIII - INSS.

Art. 58. A CORDE desenvolverá, em articulação com órgãos e entidades da Administração Pública Federal, programas de facilitação da acessibilidade em sítios de interesse histórico, turístico, cultural e desportivo, mediante a remoção de barreiras físicas ou arquitetônicas que impeçam ou dificultem a locomoção de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 59. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação,

Art. 60. Ficam revogados os Decretos nos 93.481, de 29 de outubro de 1986, 914, de 6 de setembro de 1993, 1.680, de 18 de outubro de 1995, 3.030, de 20 de abril de 1999, o § 2º do art. 141 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e o Decreto no e 3.076, de 1º de junho de 1999.

Brasília, 20 de dezembro de 1999; 178º da Independência e 111º da República