

GUIA Alagoas Inclusiva

Orientações para empregadores e profissionais de recursos humanos



Orientações para empregadores e profissionais de recursos humanos

Conselho Regional do SENAI

José Carlos Lyra de Andrade

Presidente

Conselheiros Alberto Cabus Floriano Alves da Silva Júnior João da Silva Nogueira Neto Wander Lobo Araújo Silva Representantes da Indústria

Ronaldo Lessa

Dulciane Montenegro de Lemos Alencar (Suplente)

Representantes do Ministério do Trabalho

Roland dos Santos Gonçalves

Representante do Ministério da Educação

Manoel Januário Filho

Representante dos Trabalhadores na Indústria

SENAI - Departamento Regional de Alagoas

Marben Montenegro Loureiro

Diretor Regional

Carlos Alberto Pacheco Paes

Diretor da Área Compartilhada

Marcelo de Souza Carvalho

Diretor das Unidades Operacionais

Alexandre de Caiado Castro Moraes

Diretor de Tecnologia

Gustavo Henrique dos Santos Freire

Diretor de Mercado



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial Departamento Regional de Alagoas



Orientações para empregadores e profissionais de recursos humanos

































© 2008. SENAI – Departamento Regional de Alagoas Permitida a reprodução, total ou parcial, desde que citada a fonte.

Ficha Catalográfica

S4746g

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional de Alagoas.

Guia Alagoas inclusiva: orientações para empregadores e Profissionais de recursos humanos / SENAI. AL. – Maceió : SENAI/AL, 2008.

70 p. il.

1. Inclusão social. 2. Pessoa com deficiência I. Título.

Catalogação elaborada por Pascale Malinconico – CRB4/1157

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	/
1	Em quais circunstâncias a empresa está obrigada a ter pessoas com deficiência entre seus	
	empregados?	10
2	Qual é a lei que obriga as empresas a contratar pessoas com deficiência?	
3	Como deve ser chamada a pessoa com deficiência?	13
4	O que é responsabilidade social?	15
5	O que é ação afirmativa?	
6	O que é Desenho Universal?	17
7	O que é tecnologia assistiva?	18
8	Como saber quantas pessoas com deficiência se deve contratar para cumprir a lei?	19
9	O que fazer quando o cálculo resulta em número fracionado?	20
10	O que é deficiência? Onde consta a definição do que seja deficiência, para o cumprimento	
	das cotas?	21
11	A contratação e a dispensa da pessoa com deficiência são iguais às de qualquer outro	
	empregado?	22
12	As pessoas com deficiência têm estabilidade no emprego?	24
13	As pessoas reabilitadas podem ser contratadas para o cumprimento da Lei de Cotas?	25
14	Para grupos econômicos, o percentual incide sobre cada empresa ou sobre o total de	
	empregados do grupo?	26
15	Pessoas com deficiência que trabalham em empresas terceirizadas fazem parte da cota da	
	empresa tomadora dos serviços?	27
16	Para quais funções se deve contratar a pessoa com deficiência?	28

17	E possivel contratar pessoas com deficiencia para exercer atividades consideradas	
	perigosas, insalubres ou penosas?	2
18	A pessoa com deficiência é incapaz para algum tipo de trabalho?	. 3
19	Há algum benefício trabalhista extra garantido à pessoa com deficiência?	. 3
20	A contratação e a dispensa da pessoa com deficiência é igual à de qualquer outro empregado?	. 3
21	E se foi a pessoa com deficiência quem pediu demissão e não houver tempo para nova	
	seleção antes de sua efetiva saída?	. 3
22	É possível contratar pessoa com deficiência na condição de aprendiz e considerar	
	cumpridas as duas cotas (para pessoas com deficiência e de aprendizagem)?	3
23	E se a contratação for como treinando, a pessoa com deficiência conta para o	
	preenchimento das cotas?	3
24	A empresa pode exigir da pessoa com deficiência comprovação de experiência anterior?	3
25	A empresa pode adaptar um local exclusivo onde deverão trabalhar todas as pessoas	
	com deficiência contratadas?	4
26	Como localizar pessoas com deficiência para seleção e possível contratação?	4
27	Pessoas com deficiência contratadas antes da exigência da lei (a Lei de Cotas é de 1991) entram	
	no cálculo das cotas?	4
28	Como a empresa deve receber a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho?	4
29	Como fazer o acompanhamento e a avaliação do desempenho do empregado com deficiência?	4
30	Quem fiscaliza o cumprimento da Lei de Cotas?	4
31	Existem outras leis no Brasil que tratam da inclusão da pessoa com deficiência no	
	mercado de trabalho?	4
	ANEXOS - REFERÊNCIA LEGISLATIVA BRASILEIRA - leis que tratam da inclusão social da pessoa	
	com deficiência.	4

APRESENTAÇÃO

O GUIA ALAGOAS INCLUSIVA, publicado por iniciativa da Rede de Inclusão Social da Pessoa com Deficiência em Alagoas, destina-se a orientar empregadores e profissionais de recursos humanos. Esta Rede trabalha pelo respeito à diversidade desde janeiro de 1999, sob a denominação "Núcleo de Combate às Desigualdades nas Oportunidades de Trabalho em Alagoas (NCDOT/AL)".

Periodicamente, a Rede reúne seus membros para discutir a inclusão social e o combate à discriminação nas oportunidades de trabalho de grupos em desvantagem (pessoas com deficiência, idosos, afrodescendentes, obesos, índios, estrangeiros, jovens no primeiro emprego, LGBTTs, mulheres, gestantes, pessoas com defeitos estéticos, egressos do sistema prisional etc.). Agrega representantes de órgãos e entidades em reuniões abertas a qualquer pessoa que tenha interesse. Seu principal objetivo é promover a articulação e divulgar os serviços de seus integrantes, além de realizar atividades de combate à discriminação.

O GUIA é uma das iniciativas do Projeto Alagoas Inclusiva, que desenvolve ações de inclusão social da pessoa com deficiência, numa promoção da Rede de Inclusão Social, com o apoio do Programa SENAI de Ações Inclusiva – Departamento Regional de Alagoas (PSAI/AL), um dos parceiros da Rede.

A missão primeira do guia é contribuir para que se desfaça o equívoco de que os profissionais com deficiência prestam um serviço "deficiente".

Pretende desmistificar a falsa idéia de que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho constitui ato de caridade ou ação assistencial a ser apoiada pela iniciativa privada de forma compulsória e como um "tributo disfarçado".

Não se pode ignorar que o objetivo da iniciativa privada é o lucro. Mas

a contratação de pessoas com deficiência efetuada em obediência ao art. 93, do Plano de Benefícios da Previdência (Lei nº.8.213/91, conhecida como "Lei de Cotas"), não pretende transferir a responsabilidade estatal – de prestação de assistência social a quem dela necessita – para o setor econômico. Como qualquer outra pessoa, a que tem deficiência goza de boa saúde, apenas diferindo das demais por necessitar, em alguns casos, de condições especiais para acesso ao local de trabalho ou exercício de sua profissão.

É claro que a pessoa com deficiência também adoece. No entanto, a Lei de Cotas não pretende realizar o encaminhamento de pessoas com deficiência "doentes" para o mercado de trabalho. O trabalhador que se encontra debilitado em sua saúde, independente de deficiência ou não, precisa, sim, ser acolhido pela Previdência Social para que tenha condições de repouso e acesso aos meios de recuperar sua saúde, sem que fique comprometida a sua subsistência ou a de sua família. Este não é o caso quando se fala em inclusão no mercado de trabalho.

Outro objetivo do GUIA ALAGOAS INCLUSIVA é orientar os empregadores e os profissionais que trabalham com recrutamento/seleção e gestão de pessoas em empresas, esclarecer suas dúvidas quanto à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e desfazer equívocos que lamentavelmente ainda prevalecem em razão do desconhecimento e da falta de informação. Tais equívocos, inclusive, muitas vezes levam as pessoas com deficiência a enfrentar situações de constrangimento que poderiam ser evitadas.

Os artigos das leis federais atualmente em vigor, necessários ao entendimento e realização desta ação afirmativa (Lei de Cotas) se encontram no anexo desta publicação, bem como a menção às leis outras, que interessam ao processo de inclusão da pessoa com deficiência como um todo.

Como os demais produtos do Projeto Alagoas Inclusiva, o GUIA utiliza linguagem simples e informal, não pretendendo construir teses nem desenvolver tratados. Busca sim, informar e atingir o maior número de

pessoas, em todas as camadas da população.

O GUIA tem compromisso com a acessibilidade, pois está disponível não somente na versão impressa, mas também em PDF e HTML, no site do Projeto Alagoas Inclusiva (www.alagoasinclusiva.org.br). A versão em HTML, reconhecida pelos programas operacionais assistivos, permite a edição para ampliação de caracteres, impressão em braile, utilização por softwares ledores de tela, etc.

Nosso objetivo maior é apresentar informações que definitivamente contribuam para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Marben Montenegro Loureiro *Diretor Regional do SENAI/AL*

Em quais circunstâncias a empresa está obrigada a ter pessoas com deficiência entre seus empregados?

Atualmente, a legislação brasileira diz que todo empreendimento com 100 ou mais empregados é obrigada a preencher um percentual, que varia de 2% a 5%, com trabalhadores com deficiência (veja quadro).

Pessoas com deficiência: percentual de trabalhadores por empresa com mais de cem empregados

Empresa com 100 a 200 empregados



2%

Empresa com 201 a 500 empregados



3%

Empresa com 501 a 1.000 empregados



4%

Empresa com mais de 1.000 empregados



5%

Qual é a lei que obriga as empresas a contratar pessoas com deficiência?

É no art. 93 da Lei n.º 8.213/91, (Plano de Benefícios da Previdência Social), conhecida como "Lei de Cotas". É este artigo que estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados a contratar pessoas com deficiência habilitadas ou trabalhadores reabilitados.

A Constituição Federal de 1988 – a lei máxima do Brasil – garante a todos o direito ao trabalho, por reconhecer sua importância e seu valor social.

Como garantia de inclusão social, a Constituição estabelece ordens diretas e ainda direciona as leis para que realizem a igualdade social, por meio de medidas que promovam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A política de cotas é uma ação afirmativa que tem esse objetivo: proporcionar aos grupos em desvantagem (no caso, às pessoas com deficiência) certos benefícios para que então se igualem, em condições, aos demais trabalhadores, no competitivo mercado de trabalho.

Não há a menor dúvida que as pessoas com deficiência são mais duramente atingidas em períodos de recessão e desemprego. E, também, que têm mais dificuldades em conseguir colocação no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo. E não por falta de capacidade, mas por uma longa história de discriminação e segregação que se perde no tempo, de tão antiga.

Se a pessoa tem dons, aptidões, estes não desaparecem porque se perdeu a visão, um braço ou os movimentos das pernas. O que precisa ser feito é proporcionar condições que compensem esta perda, para que a pessoa continue produtiva e ativa, inclusive em sua vida profissional.

O Brasil adota o sistema de cotas para pessoas com deficiência desde 1991, como forma de diminuir a segregação e promover sua inclusão por meio da inserção no mercado de trabalho.

Impedir o trabalhador de exercer sua profissão apenas por ter deficiência é discriminação (art. 8º da Lei n.º 7.853/89), e constitui crime punível com pena de reclusão e multa.

Repetindo: se a pessoa com deficiência se mostra capaz, apta e está habilitada para determinada profissão, ainda que exposta aos riscos da atividade, pode ser contratada como qualquer outro trabalhador.

A pessoa com deficiência, em suas relações de trabalho, não requer tratamento diferenciado do que é dispensado aos demais trabalhadores (meio ambiente de trabalho saudável, que não atente contra a saúde e a segurança de qualquer trabalhador; respeito à dignidade humana, etc.).

Mais uma vez: contratar uma pessoa com deficiência não é favor, não é caridade nem deve ser visto como um encargo que deveria ser suportado pela previdência social e está sendo repassado, dissimuladamente, para a iniciativa privada. As pessoas com deficiência que estejam doentes devem permanecer em benefício. As aptas para o trabalho devem ser contratadas, como qualquer outro trabalhador, desde que se mostrem habilitadas e capazes de exercer a atividade a que se propõem desempenhar.



O que é deficiência física

"Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções" (Inciso I do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99).

Como deve ser chamada a pessoa com deficiência?

"Pessoa deficiente", "pessoa com deficiência", "pessoa portadora de deficiência", "PPD", "pessoa portadora de necessidades especiais"?

Embora possa parecer uma discussão desnecessária, a adoção de termos corretos legitima os avanços da humanidade em direção a uma sociedade que busca superar seus próprios preconceitos.

Deve-se chamar "pessoa com deficiência".

Apesar de a legislação no Brasil (inclusive a Constituição) se referir à "pessoa portadora de deficiência", este termo não é mais utilizado pelo movimento de inclusão social. Primeiro, porque mundialmente se fala "pessoa com deficiência". E em segundo lugar, porque, gramaticalmente falando, uma deficiência não se "porta", como uma bolsa ou um guarda-chuva, dela a pessoa não podendo se desfazer, como ocorreria com os objetos mencionados.

Siglas também não são bem-vindas. Assim, é bom esquecer a usual sigla "PPD" (pessoa portadora de deficiência) ou "PPNEE" (pessoa portadora de necessidades educacionais especiais). Afinal, ninguém se sente confortável em ser identificado por uma sigla. Por outro lado, em textos jornalísticos, em textos coloquiais, em quadros estatísticos etc., é aceitável, por economia de espaço, a grafia "PcD" (pessoa com deficiência). Esta sigla é invariável em número. Portanto, escreve-se "a PcD", "as PcD", "da PcD", "das PcD", "de PcD".

O termo "pessoa portadora de necessidades especiais" ou "pessoa com necessidades especiais" desagrada o movimento inclusivo. "Necessidades especiais" todos têm, e não só as pessoas com deficiência. Afinal, quem não tem necessidades especiais em sua vida?

O que é deficiência auditiva

"Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz (Inciso II do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99).



Quanto às deficiências, preferir utilizar: a) "pessoa com deficiência intelectual", em vez de "deficiência mental" (desde 2004 a OMS substituiu o termo); b) "pessoa com deficiência auditiva" ou "surdo", em vez de surdomudo (o surdo se comunica, por exemplo, por meio da Libras); c) "pessoa com deficiência visual" ou cego, em vez de ceguinho, d) "pessoa com síndrome de Down, em vez de mongolóide; e) pessoa com deficiência múltipla, em vez de inválido.

Não é possível tratar desta questão sem se referir ao respeitado consultor de inclusão social Romeu Kazumi Sassaki:

"Em primeiro lugar, vamos parar de dizer ou escrever a palavra "portadora" (como substantivo e como adjetivo). A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo "portar" como o substantivo ou adjetivo "portadora" não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que está presente na pessoa.

Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro.

Outro motivo para descartarmos as palavras "portar" e "portadora" decorre da universalização do conhecimento pela internet, processo este que está nos conectando em tempo real com o mundo inteiro. Assim, por exemplo, ficamos sabendo que em todos os lugares do mundo as pessoas com deficiência desejam ser chamadas pelo nome equivalente, em cada idioma, ao termo "pessoas com deficiência"".



O que é deficiência intelectual

"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 dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- a) lazer; e
- h) trabalho"

(Inciso IV do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99).



0 que é responsabilidade social?

Segundo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, consiste nas interações da empresa com funcionários, fornecedores, clientes, acionistas, governo, concorrentes, meio ambiente e até mesmo a comunidade. O objetivo é "mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa".

Percebe-se, portanto, que responsabilidade social é um compromisso ético, que vai além da filantropia e da solidariedade. Responsabilidade social é a ascensão da empresa a um status de cidadania corporativa, por meio da adoção de uma postura ética de desenvolvimento global e responsável que transcende sua mera preocupação com o lucro, embora não o perca de vista.

A longo prazo, a responsabilidade social consiste em um indicador que contribui para a rentabilidade e competitividade da empresa, pois cada vez mais os consumidores se interessam em adquirir bens e serviços de quem implementa ações com esse foco.



5 0 que é ação afirmativa?

O conceito de ação afirmativa é muito amplo. Mas para atender os objetivos deste Guia, esclarecemos, resumidamente, que as cotas são formas de favorecer grupos discriminados socialmente. Por se diferenciarem da maioria, estes indivíduos encontram-se em situação social desfavorável, quanto ao exercício de seus direitos.

Em seu artigo quinto, a Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No entanto, essa é uma "garantia formal", que não leva em consideração as particularidades de cada indivíduo.

Igualdade propriamente dita é tratar desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualam. É o que se denomina de igualdade material ou substancial. E um das formas de se garantir essa igualdade são as ações afirmativas, que procuram compensar a discriminação sofrida pelos indivíduos que estão em desvantagem na sociedade (afrodescendentes, pessoas com deficiência, idosos, mulheres etc.).

As ações afirmativas são políticas públicas ou de iniciativa privada, obrigatórias ou facultativas, voltadas para o combate à discriminação e para a compensação de danos decorrentes de segregação, inclusive as segregações ocorridas no passado, de origem já esquecida, reparando desigualdades históricas.

Como exemplo, podemos citar as cotas para inserção de grupos em desvantagem nas escolas, no mercado de trabalho e em diversos outros setores da vida social.



O que é deficiência visual

"Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores" (Inciso III do artigo 4° do Decreto n° 3.298/99).

O que é Desenho Universal?

É uma forma de conceber espaços e produtos com desenho de qualidade e que respeitem a diversidade humana. Seu objetivo é ser utilizado pelo maior número possível de indivíduos (pessoas com deficiência, idosos, pessoas de peso e/ou estatura acima ou abaixo da média, crianças, pessoas com mobilidade reduzida etc.), isso sem que se perca de vista a segurança, o conforto e o fácil manuseio.

O conceito de Desenho Universal se desenvolveu na Universidade da Carolina do Norte, baseada nos seguintes princípios:

- 1) uso equitativo o desenho deve ser atraente e utilizável pelo maior número de pessoas, por mais diversas que sejam suas habilidades;
- 2) uso flexível o desenho acomoda uma ampla faixa de preferências e habilidades individuais (canhotos e destros, por exemplo);
- 3) uso simples e intuitivo o desenho é de uso fácil, independe da experiência, conhecimento, habilidades ou nível de concentração;
- 4) informação perceptível o desenho comunica a informação para o usuário, independentemente de suas habilidades sensoriais ou das condições do ambiente:
- 5) tolerância ao erro o desenho minimiza riscos e os efeitos do uso acidental;
- 6) baixo esforço físico O desenho pode ser usado de forma confortável e eficiente, utilizando esforço mínimo;
- 7) tamanho e espaço para aproximação e uso o desenho tem dimensão/ espaço que permite alcance, manipulação, aproximação e uso independente das características do usuário (postura, mobilidade, tamanho, etc.).



O que é deficiência múltipla

É a "associação de duas ou mais deficiências" (Inciso V do artigo 4º do Decreto nº 3.298/99).

7 O que é tecnologia assistiva?

São equipamentos que contribuem para superar as dificuldades de mobilidade (arquitetônicas, de comunicação, de transportes, urbanísticas, etc.) e compensam as limitações funcionais motoras, sensoriais e/ou intelectuais, de modo a superar as barreiras de comunicação ou mobilidade.

É "qualquer produto, instrumento, estratégia, serviço e prática, utilizado por pessoas com deficiência e pessoas idosas, especialmente produzido ou geralmente disponível para prevenir, compensar, aliviar ou neutralizar uma deficiência, incapacidade ou desvantagem e melhorar a autonomia e a qualidade de vida dos indivíduos" (Classificação Internacional de Funcionalidade – OMS, 2001).



Há deficiências que não estão na previsão legal. Isso não quer dizer que essas pessoas não tenham dificuldades e nem enfrentem discriminação.

Nada impede que, com o passar do tempo e a mobilização dos grupos, suas deficiências sejam reconhecidas por lei e esses indivíduos possam ter acesso a benefícios como a política de cotas para pessoas com deficiência

Como saber quantas pessoas com deficiência se deve contratar para cumprir a lei?

Para saber quantos empregados com deficiência a empresa deve ter, basta aplicar o percentual indicado pela lei sobre o número total de empregados da empresa.

Um exemplo: uma empresa com 135 empregados deve ter 2% de pessoas com deficiência. Se multiplicarmos 135 por 0,02, temos 2,7. Assim esta empresa deve contratar 3 profissionais com deficiência (número fracionário é sempre arredondado para mais).

Mas atenção: a lei define o que é considerado deficiência para o preenchimento das cotas. Daí a importância de uma avaliação profissional (laudo médico de cada pessoa com deficiência contratada).

Pessoas com meros defeitos estéticos, deficiências que não produzem dificuldades para o desempenho de funções ou deficiência que não estão previstas na lei, não são consideradas para fins do preenchimento do percentual legal.



O que fazer quando o cálculo resulta em número fracionado?

A lei é clara: todo número fracionado encontrado no cálculo deve ser considerado como uma contratação a mais que tem que ser realizada. Não é como o raciocínio matemático, em que se arredonda para maior apenas os números fracionados superiores a 0,5. Repetindo: toda e qualquer fração é arredondada para o número inteiro imediatamente superior.

Por exemplo: se, ao calcular o número de pessoas com deficiência que a empresa deve ter, encontrar o número 4,15, tem que se contratar cinco pessoas com deficiência para o quadro; e não quatro.



"De acordo com a RAIS — Relatório Anual de Informações Sociais — no Brasil existem 31.979 estabelecimentos com mais de cem empregados.

Se todos cumprissem a reserva legal, seriam gerados 559.511 postos de trabalho a serem ocupados pelas pessoas com deficiência. Lamentavelmente, número suficiente para empregar apenas 3,7% das 15,14 milhões em idade adequada e com condições para trabalhar.

Portanto, necessário que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja conseqüência natural da superação de preconceitos e efetuada de forma natural, e não somente até que se atinja determinado percentual previsto em lei".

O que é deficiência? Onde consta a definição do que seja deficiência, para o cumprimento das cotas?

Para o cumprimento das cotas, são consideradas as deficiências previstas na lei (Decreto n.º 3.298/99). É claro que contratar pessoas com deficiência que não se enquadram na definição legal contribui para o combate à discriminação e para a inclusão social, mas não resolve a questão da necessidade de cumprimento da Lei de Cotas.

Há deficiências que não estão na previsão legal. Isso não quer dizer que pessoas com essas deficiências não tenham dificuldades nem enfrentem discriminação. Nada impede que com o passar do tempo e a mobilização dos grupos, suas deficiências sejam reconhecidas por lei e essas pessoas possam ter acesso a benefícios como a política de cotas para pessoas com deficiência (este é o caso, por exemplo, dos monoculares, albinos, deficiências de metabolismo, defeitos estéticos etc.).

No Brasil, atualmente, é considerada pessoa com deficiência quem se enquadra na definição do Decreto n.º 3.298/99, alterado pelo Decreto n.º 5.296/04 (ver o anexo do GUIA).

Importante mencionar que, com o Decreto n.º 3.298/99, cujo art. 4º foi modificado pelo Decreto nº 5.296/04, a ostomia e o nanismo passaram a ser considerados deficiência, para os efeitos da lei.



A contratação e a dispensa da pessoa com deficiência são iguais às de qualquer outro empregado?

Com relação à contratação propriamente dita, não há diferença alguma. Nem quanto a critérios de contratação, nem quanto a documentos decorrentes deste contrato.

A única necessidade – isso para que a empresa possa comprovar que está cumprindo a Lei de Cotas, em caso de fiscalização – é verificar se a deficiência se encontra prevista no Decreto n.º 3.298/99, o que pode ser feito por Médico do Trabalho, já no momento dos exames admissionais.

Alguns documentos, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego, possuem campo específico para informações sobre número de empregados com deficiência na empresa.

Com relação à dispensa, não há estabilidade no emprego para a pessoa com deficiência. O que há é a estabilidade da vaga.

Por exemplo, a empresa com 100 empregados está obrigada por lei a ter em seu quadro permanentemente duas pessoas com deficiência. Caso pretenda dispensar uma delas, antes, deve ter em vista a que contratará para substituí-la.

Se assim não fizer e nesse período de seleção de nova pessoa com deficiência sofrer fiscalização, poderá ser autuada por descumprimento da lei, porque permanece sua obrigação de manter duas pessoas com deficiência em seu quadro de pessoal. O prudente é que, no máximo, no período do cumprimento do aviso prévio da pessoa com deficiência a ser dispensada, a empresa realize seleção e promova a nova contratação. Isso ao mesmo tempo em que formalizar a dispensa do empregado com deficiência, cujos serviços não lhe interessam mais.



O Programa Senai de Ações Inclusivas- Psai, além de atender ao contingente de pessoas com deficiência, promove o acesso aos cursos do SENAI para mulheres, negros e índios e a re-qualificação profissional de pessoas idosas.

O grande foco é oportunizar a educação profissional para todos os cidadãos que por algum motivo sócio-cultural, econômico ou por preconceito, são tolhidos de exercer esse Direito Constitucional

Pessoas com alguma deficiência

Total no Brasil: 24.600.456 (14,5% da po-

pulação)

Homens: 11.420.544 (13,7%) Mulheres: 13.179.712 (15,3%)

População total no Brasil:169.872.856

Homens: 83.602.317 (49,2%) Mulheres: 86.270.539 (50,8%)

Fonte: IBGE - Censo Demográfico de 2000

Caso não seja observada esta exigência da lei, o trabalhador com deficiência, dispensado sem a contratação imediata de um substituto em condições semelhantes, pode requerer, perante a Justiça do Trabalho, o pagamento do salário dos meses em que a vaga destinada para a pessoa com deficiência permaneceu ociosa ou ocupada por pessoa sem deficiência. E a Justiça vem decidindo que o salário deste período é devido, ainda que não seja devida a reintegração.

É suficiente que a nova contratação seja de uma pessoa com deficiência dentro do conceito legal e não alguém exatamente com a mesma deficiência da pessoa que foi dispensada. Também não é necessário que seja para o mesmo cargo.

As pessoas com deficiência têm estabilidade no emprego?

Não. Como dito, a pessoa com deficiência não possui estabilidade no emprego. O que há é a "estabilidade da vaga": a obrigação de existir número mínimo de postos de trabalho destinados à pessoa com deficiência.

Por exemplo, a empresa com 100 empregados está obrigada por lei a ter em seu quadro, permanentemente, duas pessoas com deficiência. Se for dispensar uma delas, deve antes saber que outra pessoa com deficiência irá preencher a vaga.

Se, por acaso, deixar o cargo vago, poderá ser multada, por ocasião de alguma fiscalização, ainda que se encontre em plena seleção do novo empregado. O prudente é fazer a escolha do substituto durante o aviso prévio do empregado a ser dispensado.

Outro agravante da ausência imediata de um substituto em condições semelhantes é que o trabalhador demitido pode requerer, perante a Justiça do Trabalho, o pagamento do salário dos meses em que a vaga destinada para a pessoa com deficiência permaneceu ociosa ou ocupada por pessoa sem deficiência. A experiência mostra que a Justiça vem reconhecendo o direito ao salário do período, mesmo que não conceda a reintegração do trabalhador.



Não há a menor dúvida de que as pessoas com deficiência são mais duramente atingidas em períodos de recessão e desemprego. São elas, também, que têm mais dificuldades em conseguir colocação no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo.

Não por falta de capacidade, mas por uma longa história de discriminação e segregação que se perde no tempo, de tão antiga. Se a pessoa tem dons, aptidões, estes não desaparecem porque se perdeu a visão, um braço ou os movimentos das pernas.

O que precisa ser feito é proporcionar condições que compensem esta perda, para que a pessoa continue produtiva e ativa, inclusive em sua vida profissional.

População Brasileira 85,5 14,5 Pessoas com deficiência Demais cidadãos

Estatística

"No Brasil, segundo a ONU, 10% (dez por cento) da população são compostos por pessoas com algum tipo de deficiência. O Censo 2000 diz que são 14,5%, o que corresponde a 24,5 milhões de pessoas (mais precisamente, 24.537.984), das quais 15,14 milhões têm idade e condições de integrarem o mercado formal de trabalho, desde que proporcionadas as condições de acessibilidade".

As pessoas reabilitadas podem ser contratadas para o cumprimento da Lei de Cotas?

Sim. A Lei de Cotas menciona que tanto a pessoa com deficiência habilitada ou a pessoa reabilitada podem ser contratadas para o cumprimento do percentual legal. Reabilitado é quem teve a capacidade de trabalho reduzida, mas aprendeu novas formas de exercer sua profissão ou adquiriu outras habilidades para desempenhar tarefas compatíveis com as limitações que passou a ter.

A reabilitação profissional é um serviço de responsabilidade da Previdência Social. Seja por motivo de acidente ou de doença, é a Previdência Social que irá oferecer ao trabalhador os meios de reeducação ou readaptação profissional. O atendimento é feito por equipe de médicos, assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas, entre outros profissionais.

Depois de concluído o processo de reabilitação, a Previdência Social emitirá certificado indicando a atividade para a qual o trabalhador foi capacitado.

A Previdência Social poderá fornecer aos segurados recursos materiais necessários à reabilitação profissional, incluindo próteses, órteses, taxas de inscrição em cursos profissionalizantes, instrumentos de trabalho, implementos profissionais e auxílios como transporte e alimentação.

O trabalhador vítima de acidente de trabalho terá prioridade de atendimento no programa de reabilitação profissional. Não há prazo mínimo de contribuição para que o segurado tenha direito à reabilitação profissional.

(Fonte: site da Previdência Social)

Para grupos econômicos, o percentual incide sobre cada empresa ou sobre o total de empregados do grupo?

Desde que a Instrução Normativa n.º 20/01, do Ministério do Trabalho e Emprego, entrou em vigor, se pacificou o entendimento: em se tratando de grupo econômico, ainda que as empresas integrantes da *holding* possuam CNPJs diferentes, o percentual incide sobre o número total de empregados de todas as empresas componentes do referido grupo.

Não é exigido que as pessoas com deficiência a serem contratadas sejam distribuídas proporcionalmente em cada um dos estabelecimentos (embora isto seja o ideal).

A alocação dos trabalhadores com deficiência é definida pelo empregador.

Mas há que se ter o cuidado de não alocar todos em um mesmo espaço físico, separados dos demais trabalhadores, o que consistiria em segregação e discriminação.



As cotas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são uma das possibilidades de se promover ações afirmativas. Com efeitos pedagógicos bastante expressivos.

Por meio delas há o reconhecimento da desigualdade e a adoção de uma ação efetiva, garantidora de direitos aos indivíduos que compõem o referido grupo que se encontra em visível desvantagem social.

Pessoas com deficiência que trabalham em empresas terceirizadas fazem parte da cota da empresa tomadora dos serviços?

Não. Os prestadores de serviços terceirizados não são empregados da empresa tomadora dos serviços. Dessa forma, não podem ser considerados como integrantes de seu quadro para o cumprimento das cotas.

Agora, se a empresa terceirizada tiver 100 ou mais empregados, ela também tem obrigação de contratar pessoas com deficiência. Mas cada empresa (tomadora e prestadora de serviços) é responsável pela contratação de pessoas com deficiência para seu quadro, que nesse ponto não se comunicam.



Para quais funções se deve contratar a pessoa com deficiência?

Não há nenhum tipo de restrição para a contratação de pessoas com deficiência. Como para qualquer outra pessoa, o que se tem de observar são as aptidões e a habilitação para o exercício regular da profissão.

É possível contratar pessoas com deficiência para exercer atividades consideradas perigosas, insalubres ou penosas?



"Nas seções das indústrias há postos para todos, e se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos, do que cegos para lugares.

O mesmo se pode dizer em relação aos outros deficientes físicos (...) se o trabalho fosse convenientemente dividido, não faltaria lugar onde homens fisicamente incapacitados pudessem desempenhar perfeitamente um serviço e receber, por conseguinte, um salário completo.

Economicamente, fazer dos fisicamente incapacitados um peso para a humanidade é o maior despautério, como também ensinálos a fazer cestos ou qualquer outro mister pouco rendoso, com o fim de preveni-los contra o desânimo."

Henry Ford

Nenhum ramo de atividade está isento de cumprir a lei de cotas, em razão dos riscos de sua atividade.

A política de cotas pretende a contratação de pessoas com deficiência capazes e qualificadas para o trabalho. Estamos falando de pessoas maiores de idade, em condições de se responsabilizar por seus atos e que devem agir com compromisso e profissionalismo.

Não há porque alegar que empresas com ambientes de trabalho com nível de risco alto/médio não devam contratá-las. Lembramos que se trata de pessoas com deficiência, e não pessoas doentes, incapazes ou irresponsáveis.

Como qualquer outro trabalhador, os indivíduos que não têm qualificação devem ser escolarizados e profissionalizados, para depois competirem nas oportunidades de trabalho. As que não desenvolveram o senso de responsabilidade e o profissionalismo necessários, devem ser reprovadas na seleção, semelhante às demais pessoas que demonstrem estas características.

Por exemplo, se há pessoa com deficiência habilitada pelo Departamento da Policia Federal para exercer a função de vigilante, aprovada no rigoroso curso de formação onde maneja arma de fogo e se prepara para enfrentar situações de risco eminente, é porque se mostrou apta física e mentalmente. De outra forma, seriam reprovadas nos testes e não receberiam a habilitação. E se foi aprovada em testes específicos, com o cumprimento de todos os requisitos para estar apta ao exercício da profissão, não há porque impedi-la de exercer sua atividade profissional, apenas por ser aparentemente diferente da maioria.

Repetindo: se a pessoa com deficiência se mostra capaz, apta e habilitada para determinada profissão, ainda que existam riscos no exercício dessa atividade, deve ser contratada como qualquer outro trabalhador.

A pessoa com deficiência, em suas relações de trabalho, não requer tratamento diferenciado do que é dispensado aos demais trabalhadores.

Um meio ambiente de trabalho saudável, que não atente contra a saúde e a segurança do trabalhador e respeito à dignidade humana, é o que deseja/merece qualquer trabalhador.

A pessoa com deficiência é incapaz para algum tipo de trabalho?



Contratar uma pessoa com deficiência não é favor, não é caridade, e nem deve ser visto como um encargo que deveria ser suportado pela previdência social e está sendo repassado, dissimuladamente, para a iniciativa privada.

As pessoas com deficiência que estejam doentes devem permanecer em benefício. As aptas para o trabalho devem ser contratadas, como qualquer outro trabalhador, desde que se mostrem habilitadas e capazes de exercer a atividade que se propõem a desempenhar.

Segundo a lei, incapacidade é quando o indivíduo possui 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".

Mas ninguém deve ser considerado incapaz ou inválido, no sentido pejorativo destes termos, sendo impedido do convívio social e do acesso ao trabalho, por mais graves que pareçam suas condições.

As pessoas se superam e criam formas particulares e criativas de desenvolverem as atividades que necessitam. Não é diferente com a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Todos têm dons, que não se perdem apenas por se perderem movimentos, funções ou órgãos. Por mais severas que pareçam as condições da pessoa, há sempre uma forma, um jeito, por meio do qual a pessoa poderá demonstrar suas habilidades e contribuir, do ponto de vista econômico.

Para facilitar este processo, deve-se lançar mão de recursos especiais (as ajudas técnicas e a tecnologia assistiva), quando necessário, o que normalmente é suficiente para que a pessoa demonstre suas aptidões e exerça suas atividades profissionais de forma satisfatória.

Há algum benefício trabalhista extra garantido à pessoa com deficiência?

Não há diferença alguma na relação de trabalho estabelecida com a pessoa com deficiência. Os direitos e obrigações trabalhistas são os mesmos concedidos aos demais empregados.

A pessoa com deficiência tem direito a: vale-transporte, tíquete alimentação, plano de saúde, gratificações de função, adicionais de periculosidade e insalubridade (quando exposto aos agentes que justifiquem o pagamento do adicional), entre outros, como qualquer outro trabalhador.



No site Alagoas Inclusiva há lista de contatos de entidades e órgãos integrantes da Rede de inclusão social da pessoa com deficiência em Alagoas, juntamente com suas atribuições no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A contratação e a dispensa da pessoa com deficiência é igual à de qualquer outro empregado?

Com relação à contratação propriamente dita, não há diferença alguma. Nem quanto a critérios de contratação, nem quanto a documentos decorrentes deste contrato.

O único cuidado necessário – isso para que a empresa possa comprovar que está cumprindo a Lei de Cotas, em caso de fiscalização – é verificar se a deficiência se encontra prevista no Decreto n.º 3.298/99, o que pode ser feito por Médico do Trabalho, já no momento dos exames admissionais.

Alguns documentos, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego, possuem campo específico para informações sobre número de empregados com deficiência na empresa.

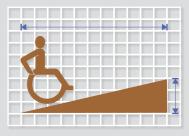
Com relação à dispensa, como já dito, não há estabilidade no emprego, para a pessoa com deficiência. O que há é a estabilidade da vaga.

Por exemplo, a empresa com 100 empregados está obrigada por lei a ter em seu quadro permanentemente, duas pessoas com deficiência. Caso pretenda dispensar uma delas, antes, deve ter em vista a que contratará para substituir. Se assim não fizer e nesse período de seleção de nova pessoa com deficiência sofrer fiscalização, poderá ser autuada por descumprimento da lei, porque permanece sua obrigação de manter duas pessoas com deficiência em seu quadro.

O prudente é que, no máximo, no período do cumprimento do aviso prévio da pessoa com deficiência a ser dispensada, a empresa realize seleção e promova a nova contratação. Isso ao mesmo tempo em que formalizar a dispensa do empregado com deficiência, cujos serviços não lhe interessam mais.

Caso não seja observada esta exigência da lei, o trabalhador com deficiência dispensado sem a contratação imediata de um substituto em condições semelhantes, pode requerer, perante a Justiça do Trabalho, o pagamento do salário dos meses em que a vaga destinada para a pessoa com deficiência permaneceu ociosa ou ocupada por pessoa sem deficiência. E a Justiça vem decidindo que o salário deste período é devido, ainda que não seja devida a reintegração.

E é suficiente que a nova contratação seja de uma pessoa com deficiência dentro do conceito legal e não alguém exatamente com a mesma deficiência da pessoa que foi dispensada, e nem para o mesmo cargo.



Todos têm dons, que não se perdem apenas por se perderem movimentos, funções ou órgãos. Por mais severas que pareçam as condições da pessoa, há sempre uma forma, um jeito, por meio do qual a pessoa poderá demonstrar suas habilidades e contribuir, do ponto de vista econômico.

E se foi a pessoa com deficiência quem pediu demissão e não houver tempo para nova seleção antes de sua efetiva saída?

Atualmente, a postura dos órgãos fiscalizadores é de orientação, sempre com caráter educativo. A punição só ocorre caso a empresa não busque cumprir as determinações da lei e as orientações do agente fiscalizador.

No caso de o empregado pedir demissão, a empresa tem que cumprir as formalidades legais e comprovar, documentalmente, o ocorrido e orientar ao empregado que faço o pedido de demissão por escrito. Caso ele tenha abandonado o emprego, a empresa deve enviar correspondência para seu endereço residencial, com aviso de recebimento, convocando-o para a volta ao trabalho, ou para o recebimento das verbas rescisórias.

Se o empregado não compareceu sequer para receber a rescisão, a empresa deve ingressar na Justiça do Trabalho com ação de consignação em pagamento.

Comprovar que promoveu a solicitação de profissionais com deficiência às entidades que realizam inclusão no mercado de trabalho, também demonstra que a empresa se esforçou para o cumprimento da lei de cotas, e que a falta de cumprimento é circunstancial, e não intencional.

É possível contratar pessoa com deficiência na condição de aprendiz e considerar cumpridas as duas cotas (para pessoas com deficiência e de aprendizagem)?

Atualmente, a aprendizagem em muito pode beneficiar a pessoa com deficiência. Neste caso, diferentemente das pessoas sem deficiência, é possível a contratação sem limite de idade (24 anos é o limite para ser contratado como aprendiz, caso não tenha deficiência).

Assim, a pessoa com deficiência pode começar/concluir sua educação formal e ao mesmo se profissionalizar. Isso recebendo uma bolsa-auxílio e com a oportunidade de conviver em um ambiente de trabalho.

Mas as empresas têm cotas diferentes a cumprir: de pessoas com deficiência e a de aprendizes.

Oque se pode fazer é contratar as pessoas com deficiência primeiramente como aprendizes. E com isso ela preenche a cota para aprendizagem. Após concluir o curso de aprendizagem, elas podem ser contratadas para preencher a cota das pessoas com deficiência.

Desta forma, elimina-se um dos grandes obstáculos para a inclusão, que é a alegada baixa qualificação e a falta de experiência profissional. Falamos "alegada", porque pessoas com deficiência extremamente qualificadas, inclusive com vários cursos superiores, fluentes em diversas línguas e até pósgraduação no exterior, também enfrentam dificuldades para contratação.

Em geral, as empresas buscam cumprir a Lei de Cotas pela contratação para cargos mais elementares ou de média complexidade. Mas ainda não há o hábito de se realizar contratação de pessoas com deficiência para o alto escalão das empresas, o que demonstra que, mesmo solucionada a questão da baixa qualificação, a barreira de atitude ainda precisa ser enfrentada pela sociedade.



Como qualquer outro indivíduo, a pessoa com deficiência possui habilidades específicas. Difere dos demais trabalhadores apenas por necessitar, em alguns casos, de condições especiais para o acesso ao local de trabalho ou para o exercício da profissão.

Os seres humanos se superam em suas dificuldades de forma surpreendente. Pessoas com deficiência podem fazer qualquer coisa, respeitadas as suas limitações. E estes limites, elas próprias estabelecem, ou descobrem formas de superar, em razão de suas características pessoais e aptidões.

Impedir trabalhador de exercer sua profissão apenas por ter deficiência é discriminação (art. 8º da Lei n.º 7.853/89), e constitui crime punível com pena de reclusão e multa.

E se a contratação for como treinando, a pessoa com deficiência conta para o preenchimento das cotas?

A Portaria n.º 772/99, do Ministério do Trabalho e Emprego, permite o trabalho das pessoas com deficiência em empresas como treinandos, por seis meses, com a intermediação das associações, para desenvolverem atividades laborais com fins terapêuticos ou para desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida.

A referida portaria diz que esta relação não é considerada de emprego, e dela não nascem direitos trabalhistas. Assim, quem for contratado desta forma não pode ser considerado no cálculo da Lei de Cotas, que só leva em conta relações de emprego com carteira assinada.

A empresa pode exigir da pessoa com deficiência comprovação de experiência anterior?

Como qualquer outro trabalhador, a pessoa com deficiência também está sujeita a comprovar experiência em funções anteriores, se assim a empresa julgar necessário para o cargo em questão.

No entanto, como já mencionado, a baixa escolaridade e a falta de experiência anterior é mais comum entre as pessoas com deficiência, do que as sem deficiência, em razão das inúmeras barreiras que elas encontram para se escolarizar.

Dessa forma, ao menos nessa primeira fase do processo de inclusão no Brasil, para o êxito da política de cotas, deve-se ter em mente muito mais o perfil, as aptidões da pessoa com deficiência, do que a qualificação e a experiência anterior.

O que não se pode exigir para a pessoa com deficiência são experiências ou qualificações que não são exigidas para a pessoa sem deficiência que se candidate ao mesmo cargo. Isso é discriminação, crime previsto no art. 8 ° da Lei n. ° 7.853/89, punível com reclusão de uma a quatro anos e multa.

Se não se encontrar pessoas com deficiência para nenhuma das atividades desenvolvidas pela empresa, a melhor opção é identificar as que estão dentro do perfil desejado e tomar a iniciativa de profissionalizá-las.

Diversas ONGs integrantes da Rede e o Sistema "S" dispõem de cursos profissionalizantes, que podem ser adaptados às necessidades da empresa. Essas entidades têm larga experiência quanto às necessidades e às ajudas técnicas para o melhor aproveitamento possível da pessoa com deficiência em sua capacitação.

A profissionalização, ainda que custeada pela empresa, não a exime do cumprimento da cota. No entanto, em geral, os órgãos fiscalizadores só adotam a medida extrema de autuar a empresa quando não se percebe o interesse no cumprimento da lei. É bem possível negociar com os órgãos fiscalizadores um prazo razoável para selecionar pessoas com deficiência, qualificá-las e, em seguida, contratá-las. Tudo com o acompanhamento dos referidos órgãos e com prazos previamente combinados.

Inúmeras dificuldades levam as pessoas com deficiência a interromperem ou sequer começarem sua educação formal e profissionalização. Essas dificuldades vão desde o despreparo dos professores para receberem alunos com deficiência em suas salas de aula até a existência de barreiras arquitetônicas que impedem pessoas com mobilidade reduzida a se locomoverem com autonomia. As barreiras de comunicação (como o desconhecimento da Língua Brasileira de Sinais – Libras) e a falta de acesso às tecnologias assistivas/ajudas técnicas (órteses, próteses, material em braile etc.) também contribuem para piorar ainda mais este quadro.

Em razão disso, é comum que as pessoas com deficiência tenham escolaridade aquém das pessoas sem deficiência.

No entanto, como já mencionado, este não é o principal obstáculo à inclusão. O preconceito e a discriminação ainda são os maiores obstáculos a serem enfrentados (são as barreiras atitudinais). Lamentavelmente, inúmeros são os casos de pessoas com deficiência extremamente bem qualificadas, pós-graduadas em cursos no exterior e fluentes em várias línguas, que também se vêem com dificuldades para ingressar no mercado formal de trabalho, principalmente nos cargos mais altos da empresa (direção, chefia, gerência, etc.).



A empresa pode adaptar um local exclusivo onde deverão trabalhar todas as pessoas com deficiência contratadas?

Soluções em acessibilidade precisam ser adotadas, com urgência, independentemente de a empresa ter pessoas com deficiência em seus quadros ou ter que cumprir a Lei de Cotas. É a Lei n.º 10.098, de 19/12/2000, e o Decreto n.º 5.296, de 02/12//2004, que assim estabelecem.

Os espaços públicos e de uso coletivo (entre os quais, o ambiente de trabalho) têm que se tornar acessíveis por força dessas leis. E não somente em razão das pessoas com deficiência, mas de todas as pessoas que, de alguma forma, possuem sua mobilidade reduzida, ainda que temporariamente (idosos, gestantes, obesos, mulheres com crianças de colo, pessoas em tratamento médico, etc.).

Assim, é urgente que se viabilizem adaptações nos ambientes, de forma a se permitir a livre circulação de pessoas em cadeiras de rodas, usuários de muletas, aparelhos tutores etc.

Atualmente, é inadmissível que reformas ou construções ocorram sem que se verifique o cumprimento das soluções de acessibilidade.

Um projeto que nasce acessível terá um custo de, no máximo, 1% sobre o valor total da obra. Já reformas para eliminar barreiras e promover adaptação têm um custo 4 a 35 vezes maior do que o ambiente que já foi construído com acessibilidade. Na Suécia não se fabricam mais portas de 60cm e, sim, de 80cm. Não há custos adicionais, pois portas mais largas significam menos tijolos (informações coletadas do artigo "Acessibilidade na gestão da cidade", de Adriana Romeiro de Almeida Prado, que integra a obra Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, São Paulo. Revista dos Tribunais. 2006, uma coletânea de textos sob a coordenação de Luiz Alberto David de Araújo).



Acessibilidade não se refere apenas a derrubar barreiras de arquitetura. Eliminar barreiras de comunicação devolve a autonomia das pessoas com deficiência sensorial (auditiva e visual). E exterminar as barreiras de atitude (discriminação) é essencial para a realização de uma verdadeira inclusão.

Quanto a adaptar apenas um determinado ambiente da empresa, o objetivo das ações afirmativas (e do sistema de cotas) é promover a inclusão social da pessoa com deficiência. O que se pretende com a inclusão é a convivência, única forma de se derrubar mitos e preconceitos, principalmente no que se refere às diferenças e à capacidade das pessoas.

Adaptar apenas um lugar específico onde permanecerão todas as pessoas com deficiência a serem contratadas, é segregá-las, não é promover inclusão social. Se assim fosse, não haveria o indispensável e salutar convívio com os demais trabalhadores da empresa. Dessa forma, o objetivo maior da lei não seria atingido.

Como localizar pessoas com deficiência para seleção e possível contratação?

Diversos órgãos e entidades de/para pessoas com deficiência possuem banco de dados de profissionais qualificados para o mercado de trabalho.

Mas estas são medidas paliativas e devem ser vistas como temporárias. O ideal que se busca é que, como qualquer outra pessoa, a que tem deficiência procure colocação no mercado de trabalho sem necessitar de intermediários e nem mesmo das cotas. O movimento de inclusão social da pessoa com deficiência luta pela independência das pessoas no exercício de sua cidadania e pela igualdade nas oportunidades.

Desde 3 de dezembro de 2008, a Rede de Inclusão Social da Pessoa com Deficiência em Alagoas conta com o site Alagoas Inclusiva (www. alagoasinclusiva.org.br), onde se tem acesso a banco de dados informatizado, à disposição das empresas, sem qualquer custo, onde constam os currículos dos profissionais com deficiência já qualificados pelo Sistema "S" em Alagoas, numa parceria com as entidades e órgãos fiscalizadores. Por meio deste site, as empresas poderão entrar em contato direto com os profissionais com deficiência, qualificados e aptos para o trabalho.

No site Alagoas Inclusiva as pessoas com deficiência também poderão verificar as ofertas de emprego para preenchimento das cotas nas empresas que quiserem anunciar as vagas por este meio.

O INSS possui banco de dados de profissionais reabilitados, que também pode ser consultado pelas empresas no momento da seleção.



Pessoas com deficiência contratadas antes da exigência da lei (a Lei de Cotas é de 1991) entram no cálculo das cotas?

Sim, quando for feito o cálculo, as pessoas com deficiência que já fazem parte da empresa devem ser deduzidas do número total de pessoas a serem contratadas. No entanto, orienta-se que a empresa providencie a avaliação da deficiência destas pessoas – se ainda não foi realizado – para que não restem dúvidas de se tratar de deficiência prevista em lei, pois só assim poderão ser consideradas dentro do percentual da cota.



28 Como a empresa deve receber a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho?

A pessoa com deficiência deve ser recebida da forma mais natural possível.

Como qualquer outra pessoa, vai precisar de ajuda para se familiarizar com o ambiente, com as normas da empresa e organizar a sua própria rotina de trabalho.

Aempresadevebuscarsoluçõesemacessibilidade, independentemente da contratação de pessoas com deficiência. Afinal, a pessoa com deficiência também pode vir a ser seu cliente, parceiro ou investidor. Desse ponto de vista, acessibilidade é investimento, tendo em vista os quase 25 milhões de brasileiros com alguma deficiência que, com certeza, dão preferência a serviços e produtos versáteis, que levem em conta os conceitos de Desenho Universal e o respeito ao ser humano e ao meio ambiente (no qual se inclui o meio ambiente do trabalho).

No entanto, com a chegada de uma pessoa com deficiência ao quadro de empregados da empresa, algumas medidas talvez precisem ser adotadas para atender às peculiaridades de sua atividade e do seu posto de trabalho, para torná-lo mais adequado e confortável. As pessoas são únicas em suas particularidades e necessidades. E cada um diz como gosta de trabalhar e como trabalha de forma mais produtiva para o empregador e menos desgastante para si. Isso independente de ter ou não deficiência.

A maioria das soluções em acessibilidade não requer custos altos. Solicitam muito mais criatividade do que investimento. A forma de disposição de móveis e objetos, adaptações na rotina, ajuda dos companheiros de trabalho, em geral, são mais que suficientes para que a pessoa com deficiência se insira na empresa.



29 Como fazer o acompanhamento e a avaliação do desempenho do empregado com deficiência?

A avaliação de desempenho da pessoa com deficiência segue as mesmas regras válidas para qualquer outro empregado. A empresa deve manter o sistema de avaliação habitual e não promover nenhuma diferenciação. Tratar de modo diferente é que constitui discriminação.

O único cuidado especial diz respeito à saúde do funcionário com deficiência. A empresa deve verificar se a atividade laboral não está agravando a deficiência, o que pode ser acompanhado por meio dos exames periódicos, realizados em todos os empregados da empresa.

Quem fiscaliza o cumprimento da Lei de Cotas?

Os Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego são quem verificam o cumprimento da Lei de Cotas.

Caso constatem alguma irregularidade, podem autuar a empresa e aplicar multas.

Denúncias pelo não-cumprimento das cotas podem também ser investigadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Comprovado o descumprimento da lei, o MPT pode ajuizar ação contra a empresa, na qual pode inclusive requerer multa pela quantidade de dias que a empresa permanecer sem cumprir a cota e indenização pelos danos morais coletivos causados à sociedade.

A atuação destes órgãos é independente, de forma que a empresa pode ser multada pelas diversas frentes de fiscalização.

Além disso, as associações de pessoas com deficiência podem comunicar aos órgãos fiscalizadores casos de descumprimento da Lei de Cotas, ou de discriminação no trabalho praticada contra pessoa com deficiência.

Mas não só as associações podem fazer a denúncia. Qualquer cidadão é parte legítima para encaminhar aos órgãos fiscalizadores notícia sobre o descumprimento da Lei de Cotas ou casos de discriminação praticada contra pessoa com deficiência.



Existem outras leis no Brasil que tratam da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

Sim. As leis são interpretadas em conjunto. As que devem ser levadas em consideração quando se trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se encontram no apêndice deste Guia.

Incluir socialmente significa derrubar barreiras de arquitetura, de atitude e de comunicação. Diversas são as leis que, em conjunto, orientam quais as medidas as serem adotadas para uma efetiva inclusão.

Mas o art. 93 da Lei n.º 8.213/91 é, sem dúvida, o marco inicial da questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por meio das ações afirmativas.

O Decreto n. ° 3.298/99, na seção IV (arts. 34 a 45) também é fundamental para a condução dos trabalhos de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.





REFERÊNCIA LEGISLATIVA BRASILEIRA leis que tratam da inclusão social da pessoa com deficiência



Existe projeto de lei em tramitação, cuja previsão é de que empresas com 50 ou mais empregados tenham obrigação de contratar pessoas com deficiência.

Constituição Federal de 1988

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3°. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5°. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

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

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

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

(...)

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

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego;

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(...)

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à

própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

(...)

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e nãoformais, como direito de cada um (...)

§ 3º. O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º. O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos: (...)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no artigo 227, § 2°.

Lei n.º 8.213/91, de 24/07/91

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas na seguinte proporção:

I - até 200 empregados	2%
II - de 201 a 500 empregados	3%
III - de 501 a 1000 empregados	4%
IV - de 1001 em diante	5%

§ 1° - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a

imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º- O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Lei n.º 7.853, de 24/08/89

Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Art. 2º. Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no "caput" deste artigo, os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objeto desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

(...)

V - na área das edificações:

a) a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte.

(...)

Art. 8°. Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência:

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

Decreto n.º 3.298, de 20/12/99

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.

Art 3°. 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, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o

desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;
- V deficiência múltipla associação de duas ou mais deficiências.

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.
- **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 n.º 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.

Instrução Normativa nº 20, de 26/01/2001, do Ministério do Trabalho e Emprego

Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

(...)

Art. 7º. Não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa portadora de deficiência realizado em oficina protegida de produção, desde que ausentes os elementos configuradores da relação de emprego, ou em oficina protegida terapêutica.

Art. 8º. Considera-se oficina protegida de produção a unidade que observar as seguintes condições:

I - que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social;

II - que tenha por objetivo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde; III - que as pessoas portadoras de deficiência participantes destas oficinas não integrem o quantitativo dos cargos previsto no art. 10 desta Instrução; e IV - que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.

Art. 9º. Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social e que tenha por objetivo a integração social, mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

Art. 10. (...)

§1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§2º Os trabalhadores a que se refere o caput poderão estar distribuídos nos diversos estabelecimentos da empresa ou centralizados em um deles.

§3º Cabe ao AFT verificar se a dispensa de empregado, na condição estabelecida neste artigo, foi suprida mediante a contratação de outra pessoa portadora de deficiência, nos termos do art. 36, § 1º do Decreto nº

3.298, de 1999.

§ 4º As frações de unidade, no cálculo de que trata o caput, darão lugar à contratação de um trabalhador.

Portaria Nº 772, de 26 de agosto de 1999, do Ministério do Trabalho e Emprego

Orienta os agentes da inspeção do trabalho quanto às situações em que se depararem com o trabalho do deficiente em entidades sem fins lucrativos, de natureza filantrópica de comprovada idoneidade, ou em empresas tomadoras de seus serviços.

Art. 1º. O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego com o tomador de serviços, se atendidos os seguintes requisitos:

I - realizar-se com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objetivo assistir ao portador de deficiência;

II - a entidade assistencial intermediadora comprovar a regular contratação dos portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho; III - o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido a deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

IV - igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa.

§1º O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial.

§ 2º O período de treinamento visando a capacitação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho não caracterizará vínculo empregatício com o tomador ou com a entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, se inferior a seis meses.

Lei n.º 10.098, de 19/12/2000

Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Lei n.º 10.048, de 08/12/2000

Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica e dá outras providências.

Decreto n. 5.298, de 02/12/2004

Regulamenta as Leis n.º 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade

de atendimento às pessoas que especifica, e Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Decreto n.º 3.956, de 08/10/2001

Promulga a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Decreto n.º 3.048, de 06/05/99

Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências.

Resolução n.º 2.878, de 26/07/2001, do Banco Central do Brasil

Dispõe sobre procedimentos a serem observados pelas instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo BCB na contratação de operações e na prestação de serviços aos clientes e público em geral.

Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes

Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, em 09/12/75.

Convenção n.º 111, da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 62.150, de 19/01/1968

Proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Recomendação n.º 111, da OIT, de 25/06/58

Suplementa a convenção de mesmo número, define discriminação, formula políticas e sua execução.

Convenção n.º 159, da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 129, de 22/05/1991

Trata sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Legislação Relativa ao Trabalho de Pessoas Portadoras de Deficiência.

Resolução n.º 45, da ONU

Aprovada pela 68ª Assembléia Geral das Nações Unidas em 14/12/90. Trata da execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e a Década das Pessoas Deficientes.

Recomendação n.º 99, de 22/06/55, da OIT

Relativa a reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência.

Resolução n.º 2.896, da ONU

Sobre a Declaração dos Direitos dos Deficientes Mentais.

Recomendação n.º 168, de 20/06/83, da OIT

Suplementa a Convenção relativa à reabilitação profissional e emprego de 1983 e a Recomendação relativa a reabilitação profissional de 1955. Prevê a reabilitação profissional em áreas rurais e participação comunitária no processo de formulação de políticas específicas pelos empregados, empregadores e pelas pessoas com deficiência.

Declaração de Salamanca

Sobre princípios, política e prática em educação especial, de 10/07/94.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 186, de 09/07/2008

Este Guia está disponível em formato digital no site www.alagoasinclusiva.org.br

O texto integral das leis aqui mencionadas e o de outras que tratam dos direitos das pessoas com deficiência podem ser obtidos no sítio oficial da

www.presidencia.gov.br

Presidência da República

SENAI/DR-AL

Nívia Maria Carvalho de Andrade

Coodenação Geral Assessora de Educação do SENAI/AL

Omar Chagas

Projeto Gráfico e diagramação

Pascale Malinconico

Normalização bibliográfica

Rita de Cássia Tenório Mendonça

Pesquisa, texto e suporte jurídico

Romeu Kazumi Sassaki

Revisão

Cícero R. C. Omena

llustrações

Vânia Medeiros

Colaboração



















Programa SENAI de **Ações Inclusivas**

















