



Fórum Goiano de Inclusão no Mercado de Trabalho das
Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS

Material Facilitador para Inclusão e Permanência de Pessoas com Deficiência e Reabilitados pelo INSS no Mercado de Trabalho



Fórum Goiano de Inclusão no Mercado de Trabalho das
Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS





Sumário

1-Apresentação.....	05
1.1. Objetivo do material.....	05
2-CONHEÇA MAIS SOBRE AS DEFICIÊNCIAS.....	06
2.1. Deficiência física.....	07
2.2. Deficiência visual	11
2.3. Deficiência auditiva	14
2.4. Deficiência intelectual	17
2.5. Deficiência mental ou psicossocial.....	18
2.6. Deficiência múltipla	19
2.7. Reabilitados	19
LEGISLAÇÃO: PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE A LEI DE COTAS	24
GLOSSÁRIO	34
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	36
CRÉDITOS.....	37



1-Apresentação

O FIMTPODER, no intuito de colaborar com conhecimentos e apresentar as possibilidades para inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados pelo INSS no mercado de trabalho, disponibiliza este material visando a estimular as relações entre empregadores e empregados, de modo a fomentar o respeito às diversidades humanas no mundo corporativo e desmascarar a ideia introjetada, em nossa cultura, de que a pessoa com deficiência não tem capacidade laboral.

Segundo Teresa do Amaral, Superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), “é preciso um trabalho de convencimento e sensibilização do ambiente institucional, dos gestores, empregados e colaboradores, para a superação de preconceitos e estereótipos arraigados”. Para isto, é de fundamental importância que os programas de desenvolvimento profissional das empresas contemplem ações que preparem seus trabalhadores para receber as pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS.

Conforme estudos realizados pelo Instituto Ethos e Akatu, na pesquisa “Percepção dos Consumidores Brasileiros em 2012”, a responsabilidade social na contratação, capacitação e promoção de mulheres, negros e pessoas com deficiência, com igualdade de oportunidades, é valorizada pelos consumidores na decisão de compra.

1.1-Objetivo do material

Quais as razões para contratar pessoas com deficiência?

O trabalho é um dos direitos fundamentais do ser humano, assim todos têm direito, em igualdade de condições com os demais, a um trabalho que garanta sua dignidade, com uma renda justa, que assegure melhorias contínuas em suas vidas. As pessoas, através do emprego, desenvolvem as suas potencialidades e habilidades são reconhecidos como verdadeiros cidadãos, por isso, a importância do trabalho.

O desemprego é uma das maiores violações a esse direito e, para as pessoas com deficiência, o desafio é ainda maior. Além de terem que lidar com o preconceito, ainda há diversos obstáculos a serem superados como, por exemplo, as barreiras impostas pelo conjunto da sociedade que em muitos momentos apresenta desconhecimento das legislações afirmativas.

Em busca de equiparar os direitos fundamentais, o Brasil promulgou em 2015 a lei Brasileira de Inclusão (13.146), na qual destaca o direito ao trabalho.

2- Conheça Mais Sobre as Deficiências

*“Pessoas com deficiência são aquelas que têm **impedimentos de longo prazo** de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, **em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas**”.*
(Art. 1º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência).

Neste item, trazemos informações sobre os diversos tipos de deficiência e suas especificidades, visando facilitar o relacionamento no ambiente laboral.

Apresentamos, ainda, várias possibilidades para o desenvolvimento e ou aplicação de ferramentas que podem minimizar ou neutralizar uma limitação causada por um tipo de deficiência ou limitação parcial de trabalhadores que perderam parte da capacidade laborativa, o que pode possibilitar reais condições laborais, deste trabalhador, dentro da empresa.

É importante que a empresa busque as tecnologias e recursos assistivos adequados para cada pessoa no desenvolvimento da função, assim determina o art. 37 em seu inc.II: “provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;” (LBI,2015).

Existem inúmeras possibilidades para as mais diferentes deficiências em seus mais distintos graus. Podem variar de uma simples bengala a um complexo sistema computadorizado que contemple questões de acessibilidade, dispositivos para adequação da postura sentada, recursos para mobilidade manual e elétrica, equipamentos de comunicação alternativa, chaves e acionadores especiais, aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, materiais protéticos e milhares de outros itens confeccionados ou disponíveis no mercado.

A pessoa com deficiência pode e deve ser parceira na busca dessas soluções, para tanto, converse com o candidato.

Terminologias mais usadas:

- O termo hoje mundialmente aceito: “**pessoa com deficiência**” (física, auditiva, visual ou intelectual), e não mais “*portador de deficiência*”, “*pessoa com necessidades especiais*” ou “*portador de necessidades especiais*”;

- Os termos “cego” e “surdo” podem ser utilizados bem como deficiente visual e/ou deficiente auditivo.

Jamais utilizar termos pejorativos ou depreciativos ao se referir à pessoa com deficiência, minimizando a mesma à sua deficiência, não a enxergando como pessoa.



2.1- Deficiência física:

A deficiência física é definida como qualquer alteração, completa ou parcial, de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarrete um 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;

É fundamental observar as especificidades próprias da deficiência física, no sentido de garantir as adaptações e os recursos assistivos necessários para permitir a interação no processo laboral, reduzindo ao máximo as barreiras que impedem o recebimento e/ou a

transmissão das informações importantes para o seu bem-estar pessoal, bem como para o desempenho das atividades exercidas.

- **Paralisias:** O sufixo “plegia” refere-se às paralisias completas, enquanto que “paresia” diz respeito às incompletas ou parciais, sendo que tais denominações variam de acordo com o membro afetado.

Paraplegia e Paraparesia: comprometimento nos membros inferiores;

Monoplegia e Monoparesia: apenas um membro, podendo ser inferior ou superior;

Tetraplegia e Tetraparesia: referem-se aos quatro membros;

Triplegia e Triparesia: comprometimento de três membros;

Hemiplegia e Hemiparesia: lado direito ou esquerdo afetado do corpo.

- **Paralisia cerebral:** A paralisia cerebral é fruto da lesão cerebral, ocasionada antes, durante ou após o nascimento, causando desordem sobre os controles dos músculos do corpo.
- Quando encontrar uma pessoa com paralisia cerebral, lembre-se que ela tem necessidades específicas, por causa de suas diferenças individuais, e pode ter dificuldades para andar, fazer movimentos involuntários com pernas e braços e apresentar expressões estranhas no rosto.
- Não se intimide; trate-a com naturalidade e respeite o seu ritmo, porque em geral essas pessoas possuem dificuldades quanto a agilidade. Dê atenção devida ao ouvi-lá, pois pode apresentar dificuldades na fala. Há pessoas que confundem esta dificuldade e o ritmo lento com deficiência intelectual.
- As pessoas com sequelas de **paralisia cerebral** na maioria dos casos possuem seu Intelecto preservado. Podem ter ou não dificuldades na coordenação e na fala, apenas em casos muito específicos, como as atetoses: **movimentos** involuntários anormais é um sintoma neuromotor caracterizado pelo movimento lento, involuntário, contorcido e com tremor dos dedos, mãos, pés e, em alguns casos, braços, pernas, pescoço e língua e ataxias: perda do controle muscular durante o movimento voluntários, gerando movimentos involuntários, como andar ou pegar objetos ou distaxia é um transtorno neurológico caracterizado pela falta de coordenação de movimentos musculares voluntários e de equilíbrio . É normalmente associada a uma degeneração ou bloqueio de áreas específicas do cérebro e cerebelo.
- Para o bom desenvolvimento das responsabilidades funcionais, avaliar em conjunto com

o corpo técnico médico do trabalho, técnico em segurança do trabalho e profissionais de recrutamento, impreterivelmente envolvendo o candidato, de acordo com o que ele possa dizer da sua necessidade de possíveis adaptações e quais as atividades lhe permitem maior desempenho.

➤ **Ostomia**

É um procedimento que visa criar um caminho ou estrutura para eliminação de fezes e urina, ou passagem de ar, denominada de “ostoma” ou “estorna”. Por essa razão, torna-se necessário, respectivamente, o uso de bolsa de coleta de excremento ou cânula para respiração. As pessoas submetidas a este procedimento são denominadas de ostomizadas. As ostomias podem ser permanentes ou temporárias, sendo que somente as consideradas “permanentes” caracterizam deficiência.

Tipos mais frequentes de ostomias:

Colostomia: faz a comunicação do cólon (parte do intestino grosso) com o exterior.

Ileostomia: faz a comunicação do intestino delgado com o exterior.

Urostomia: consiste em desviar o curso normal da urina.

Traqueostomia: incisão na traqueia, com introdução de uma cânula no seu interior, visando à passagem de ar.

Ao reportar a pessoa com deficiência física, observe:

- Ao conversar por mais tempo que alguns minutos com uma pessoa que faz uso de uma cadeira de rodas, lembrem-se de se sentar para que vocês fiquem com os olhos no mesmo nível, pois é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo;
- A cadeira de rodas, assim como as bengalas e muletas, é parte do espaço corporal da pessoa. Evite se apoiar nela;
- Ofereça ajuda e pergunte como a pessoa prefere ser ajudada. Pergunte e saberá como agir e não se ofenda se a ajuda for recusada;
- Esteja atento para a existência de barreiras, quando for escolher um recinto, restaurante, teatro ou qualquer outro local que terá a participação de uma pessoa com deficiência, observando as necessidades de cada tipo de deficiência;
- Ao empurrar uma pessoa em cadeira de rodas, faça-o com cuidado. Preste atenção para não bater naqueles que caminham à frente. Se parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente para que a pessoa também possa participar da conversa;

- Mantenha as muletas ou bengalas sempre próximas à pessoa com deficiência;
- Não se acanhe em usar termos como “andar” e “correr”. As pessoas com deficiência física empregam naturalmente essas mesmas palavras;
- Adequações, conforme normas da ABNT, são fundamentais. Observe as adequações necessárias ao bom desempenho do trabalhador;
- A ocupação deve ser compatível com a capacidade laboral. Pessoas com comprometimento de membros inferiores, por exemplo, não devem atuar em funções que exijam ficar em pé por períodos longos, assim como carregar pesos;

➤ **Nanismo**

Pessoas com baixa estatura, decorrente de deficiência do crescimento, têm causas genéticas que podem ou não ser hereditárias. A baixa estatura é sua característica principal, com altura abaixo da média. O nanismo congênito típico é normalmente acompanhado de **acndroplasia** que, além de ter baixa estatura, apresentam malformações na coluna e no coração ou problemas respiratórios que podem gerar complicações que levem o indivíduo à morte. O tamanho da cabeça é desproporcional ao corpo, os pés são tortos, os membros curtos e o tronco alongado e com as extremidades relativamente mais curtas do que o tronco, cabeça grande e braquicefálica, espinha nasal afundada, mãos atarracadas e, frequentemente, cifose dorsal.

Tecnologias e recursos assistivos mais utilizados. Dentre as tecnologias mais utilizadas indicam-se os *links* abaixo:

<http://assistiva.mct.gov.br/>

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-tecnologia-assistiva.pdf>

Projeto Motrix- informações no link: <http://intervox.nce.ufrj.br/motrix/>

Teclado Alternativo - informações no link: <http://www.acessibilidadelegal.com/33-acesso.php>

Outras informações: <http://www.assistiva.com.br/>



2.2-Deficiência visual:

Conforme decreto nº 5.296, de 2004, considera-se cegueira a acuidade visual igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. A baixa visão, por sua vez, significa a acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. E, ainda, 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.

No caso da baixa visão existem recursos ópticos, como: lupa, óculos especiais, ampliadores de fonte, entre outros. Lembrando que a indicação de qualquer recurso deve ser feita sempre pela pessoa que irá utilizar e se possível com o acompanhamento de especialista em baixa visão.

A fim de evitar constrangimento e possíveis acidentes é necessário manter o trabalhador informado das mudanças no ambiente físico, principalmente no caso da pessoa cega. Nunca colocar mobiliário ou outro objeto em cima do piso tátil. Jamais posicione o mapa tátil em altura que possa causar desconforto para a pessoa usuária. Sempre que for dirigir a palavra à pessoa com deficiência visual, que não é de convívio diário, fale seu nome, para que ela possa reconhecer e direcionar.

A aquisição de tecnologia assistiva como *software* para leitura de tela é indispensável. A indicação dos recursos deverá ocorrer no momento da avaliação da função a ser desempenhada pelo candidato, em conjunto com o trabalhador, o médico do trabalho, o responsável pela contratação e o chefe da seção que o candidato irá trabalhar. Desse modo, esses trabalhadores, principalmente a pessoa cega, ganham mais usabilidade e autonomia na execução das tarefas.

Ao reportar a pessoa com deficiência visual, observe:

- Nem sempre as pessoas com deficiência visual precisam de ajuda. Se encontrar alguém que pareça estar em dificuldades, identifique-se, faça-a perceber que você está falando com ela e ofereça seu auxílio;
- Nunca ajude sem perguntar como fazê-lo. Caso sua ajuda como guia seja aceita, coloque a mão da pessoa no seu cotovelo dobrado. Ela irá acompanhar o movimento do seu corpo enquanto você vai andando. Num corredor estreito, por onde só é possível passar uma pessoa, coloque o seu braço para trás, de modo que a pessoa cega possa continuar seguindo você.
- É sempre bom avisar, antecipadamente, sobre a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos durante o trajeto.
- Ao explicar direções, seja o mais claro e específico possível, de preferência, indique as distâncias em metros (“uns vinte metros à nossa frente”, por exemplo). Quando for afastar-se, avise sempre.
- Algumas pessoas, sem perceber, falam em tom de voz mais alto quando conversam com pessoas com deficiência visual. A menos que ela tenha, também, uma deficiência auditiva que justifique isso, não faz nenhum sentido gritar. Fale em tom de voz normal.
- Se for ministrar palestras ou algo do gênero que necessitar utilizar o microfone, fale duas palavras fora do microfone, antes de iniciar a fala, pois assim ela poderá te localizar.
- A pessoa cega tem o direito de acessar os estabelecimentos públicos e privados de uso coletivo, utilizando o cão-guia de acordo com o art. 1º da Lei 11.126/2005. Não se deve brincar com o cão-guia, pois ele tem a responsabilidade de guiar o dono que

não enxerga e não deve ser distraído dessa função.

- A pessoa com deficiência visual que utiliza a bengala verde, possui baixa visão. Cabe ressaltar que a utilização da bengala verde ainda não é comum.
- No convívio social ou profissional, não as exclua das atividades da organização. Estimule que elas expressem como poderão desempenhar as atividades, pois o diálogo pode contribuir com o desempenho produtivo do trabalhador, reduzindo o agravamento da deficiência pela falta das condições assistivas, além do preconceito no ambiente organizacional.
- Fique à vontade para usar palavras como “veja” e “olhe”, pois as pessoas com deficiência visual as empregam com naturalidade.
- As pessoas com deficiência visual podem interagir com o computador acessando os sistemas operacionais *Windows*, *Linux*, entre outros, fazendo uso dos seus aplicativos mediante esses programas leitores de tela.

Tecnologias e recursos assistivos mais utilizados:

<http://assistiva.mct.gov.br/>

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-tecnologia-assistiva.pdf>

<http://www.acessibilidadelegal.com/33-acesso.php>

<http://www.ibr.gov.br/>

Outras informações: <http://www.assistiva.com.br/>



2.3- Deficiência auditiva:

Conforme inciso II do art. 4º do Decreto 3298/99, deficiência auditiva é a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

Ao reportar a pessoa com deficiência auditiva, observe:

- Não é correto dizer que alguém é **surdo-mudo**. Muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam a falar. Algumas fazem a leitura labial, outras não.
- Ao falar com uma pessoa com deficiência auditiva, acene para ela ou toque levemente em seu braço, para que ela volte sua atenção para você.
- Posicione-se de frente para ela, deixando a boca visível de forma a possibilitar a leitura labial.
- Evite fazer gestos bruscos ou segurar objetos em frente à boca. Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras, mas sem exagero. Use a sua velocidade normal, a não

ser que lhe peçam para falar mais devagar.

- Ao falar com uma pessoa com deficiência auditiva, procure não ficar contra a luz e, sim, em um lugar iluminado. Seja expressivo, pois as pessoas com deficiência auditiva não podem ouvir mudanças sutis de tom de voz que indicam sentimentos de alegria, tristeza, sarcasmo ou seriedade, e as expressões faciais, os gestos e o movimento do seu corpo são excelentes indicações do que você quer dizer.
- Nem sempre a pessoa surda tem uma boa dicção. Se tiver dificuldade para compreender o que ela está dizendo, não se acanhe em pedir para que repita. Geralmente, elas não se incomodam em repetir quantas vezes for preciso para que sejam entendidas. Se for necessário, comunique-se por meio de bilhetes. O importante é se comunicar.
- Mesmo que a pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, e não ao intérprete.
- Em atividades coletivas, procure garantir a presença de um interprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS.
- Algumas pessoas com deficiência auditiva preferem a comunicação escrita, outras usam a língua de sinais e outras ainda preferem códigos próprios. Estes métodos podem ser lentos, requerem paciência e concentração.
- Você pode tentar se comunicar usando perguntas cujas respostas sejam sim ou não. Se possível, ajude a pessoa surda a encontrar a palavra certa, de forma que ela não precise de tanto esforço para transmitir sua mensagem.
- Procure palavras com significados concretos, pois palavras muito subjetivas podem causar confusão, se não for bem colocada pelo emissor.
- Em ambientes nos quais existam sinais sonoros, coloquem também sinais visuais.
- Estimule na equipe de trabalho a aprendizagem da Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), pois será de grande valia tanto no espaço interno, com seus colaboradores, quanto com as relações externas eventualmente estabelecidas com pessoas que possuem essa deficiência.
- Também é importante avaliar conjuntamente e envolvendo o candidato em todo o processo avaliativo, seja na contratação, seja na definição da função a ser

desempenhada.

Tecnologias e recursos assistivos utilizados:

<http://assistiva.mct.gov.br/>

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-tecnologia-assistiva.pdf>

<http://www.acessibilidadelegal.com/33-acesso.php>

Outras informações: <http://www.assistiva.com.br/>
http://www.ufsj.edu.br/incluir/tecnologias_assistivas.php



2.4-Deficiência intelectual

Consoante art. 4, IV e alíneas do Decreto 3.298/99, a deficiência intelectual é caracterizada pelo 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: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Podem apresentar dificuldades em processar a linguagem, escrita ou oral; em focar uma informação ou entender mensagens complexas. É a incapacidade caracterizada por importantes limitações, tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo e está expresso nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas.

Ao reportar a pessoa com deficiência intelectual, observe:

- A pessoa com deficiência intelectual consegue realizar praticamente todas as tarefas designadas, desde que tenha recebido as devidas orientações e se necessário repita quantas vezes for preciso.
- Ao dirigir uma ordem ou instrução procure ser claro e objetivo, tenha paciência, não superproteja e tão pouco subestime sua inteligência, pois em alguns casos o trabalhador com deficiência Intelectual pode levar mais tempo para entender determinada tarefa e adquirir conhecimentos, bem como desenvolver habilidades.
- Sempre que necessário, é importante prestar orientações com certa frequência, observando se houve a compreensão das informações recebidas. Não tenha receio de orientá-la sempre que perceber que está em situação comportamental e/ou profissional inadequada;
- Conhecer as habilidades de cada pessoa e encaminhá-las às funções que mais se adaptam ao seu desenvolvimento emocional e profissional, deve ser sempre empoderada e nunca tratada de maneira infantilizada.
- Importante ter funcionários e gestores capacitados e sensibilizados para conviver com as diferenças comportamentais, características desta deficiência;
- No processo admissional do trabalhador com deficiência intelectual, é importante identificar a necessidade de apoio e acompanhamento sistematizado no ambiente de trabalho por um colega que se compromete a contribuir com a interação deste trabalhador no processo laboral. São assim chamados: anjo, padrinho etc..

Tecnologias e recursos assistivos utilizados:

<http://assistiva.mct.gov.br/>

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-tecnologia-assistiva.pdf>

<http://www.acessibilidadelegal.com/33-acesso.php>

Outras informações: <http://www.assistiva.com.br/>

http://www.ufsj.edu.br/incluir/tecnologias_assistivas.php

2.5- Deficiências mental ou psicossocial

De acordo com Romeu Kasumi Sasaki, o novo termo “deficiência intelectual” substituiu o tradicional “deficiência mental”. Após a edição da Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência e transtornos psiquiátricos, foram definidos como deficiência mental.

A deficiência mental, também definida como psicossocial, é aquela em que há um comprometimento psíquico do ser humano, reduzindo ou alterando sua capacidade de interação com a família e a sociedade.

Sobre esses tipos de deficiência psicossocial, Ana Maria Machado da Costa esclarece:

“O transtorno mental severo (esquizofrenia, transtorno bipolar e outras psicoses) ajusta-se perfeitamente ao conceito de deficiência expresso no Tratado da ONU, que contempla tanto a esfera biomédica como a social. Desse ângulo, a deficiência é aferida não só com o ponto de vista médico, conferindo as limitações funcionais, mas também com o foco nas barreiras impostas pelo ambiente e pelas atitudes. Ambos componentes da definição da Convenção estão contemplados, posto que são pessoas com significativos impedimentos de natureza psicossocial e fortemente discriminadas.”

Observa-se, em relação a este tipo de deficiência, que ainda não há disposição legal que indique quais os transtornos que estão inseridos nesta classificação.

Diante disto, é preciso aguardar uma regulamentação para contratação de pessoas com esta deficiência.

2.6-Deficiência Múltipla

Considera-se deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências descritas anteriormente.

2.7-Reabilitados

- Entende-se por profissional reabilitado aquele que passa pelo programa de reabilitação do INSS, objetivando identificar as restrições, habilidades e potencialidades relativas ao trabalho, de modo a possibilitar um nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso ao mercado de trabalho e participar, assim, da vida comunitária.
- O reabilitado nem sempre preenche critérios para enquadramento como pessoa com deficiência, conforme dispõe o artigo 31 do Decreto 3.298/99.
- É importante compreender que o agravo à saúde, provocado por uma doença ou um acidente de trabalho, pode submeter o trabalhador a uma situação de desvantagem em relação às outras pessoas, contando assim com a proteção da legislação para sua reinserção e permanência no mercado de trabalho em função compatível.
- As pessoas vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social poderão ser encaminhadas para a Reabilitação Profissional quando o médico perito do INSS considerar que existe uma incapacidade parcial e permanente para o trabalho, que impeça o segurado de exercer sua profissão ou função de origem.
- Ao chegar à Reabilitação Profissional é feita a avaliação do potencial laborativo, por equipe multidisciplinar, a fim de identificar as restrições, habilidades e potencialidades relativas ao trabalho. Confirmando-se a necessidade de reabilitação profissional, o segurado é eleito para o programa. A equipe, então, irá verificar a viabilidade de readaptação na empresa de vínculo e, quando não for possível (pela inviabilidade ou por ausência de vínculo empregatício), o segurado será conduzido a uma escolha consciente de uma nova função/profissão. Nesta escolha serão consideradas as características do mercado de trabalho local, as limitações laborativas e as habilidades do trabalhador, além de outras questões. O segurado poderá então ser qualificado para exercer

outra função, tendo todas as despesas relativas ao Programa de Reabilitação Profissional custeadas pelo INSS, tais como: mensalidade de curso, material necessário, hospedagem, transporte e alimentação.

Ao término do processo de reabilitação, o INSS emite o Certificado de Reabilitação Profissional, indicando a função para a qual o segurado está habilitado, sem prejuízo para desempenhar outra função/atividade que se julgue capacitado. O certificado não tem prazo de validade. Para saber mais: www.proreabilitacao.com.br

- Não cabe à Previdência Social a manutenção do reabilitado no emprego e nem a sua colocação em outro, cessando a participação do obreiro no programa com a emissão do certificado.
- O trabalhador inscrito no INSS que possui o certificado de reabilitado, em muitos casos, poderá ser contratado para o cumprimento da cota. Ao se deparar com tal situação, faça contato com o Serviço de Reabilitação Profissional do INSS para adquirir maiores informações.
- O art. 89 §1º da Lei nº 8.213/91 dispõe: “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”.

Boas práticas a seguir:

Ao abrir uma vaga, considerar que todos os cargos da empresa podem ser, a princípio, exercidos por pessoas com deficiência. Tal entendimento torna possível a ampliação de postos de trabalho para os profissionais com deficiência e viabiliza o cumprimento da Lei de cotas. Se quiser conhecer mais sobre as deficiências procure as entidades de defesa de direitos.

Sugere-se, ademais, pesquisar no quadro de colaboradores a existência de pessoas com deficiência, ainda não identificadas, bem como buscar a indicação de amigos, vizinhos ou parentes dos seus empregados para participar do recrutamento. Se optar por anúncios de divulgação de vagas, utilize os meios de comunicação que garantam a acessibilidade.

Na entrevista

Deixe aberta a possibilidade de o candidato solicitar, no processo de seleção, requisitos que estejam adequados às suas características. Isto possibilitará, por exemplo, que uma pessoa com deficiência avise que necessita de sala de fácil acesso, um intérprete e outros requisitos. Mantenha o foco nas principais perguntas sobre o trabalho e não em questões

pessoais. As perguntas relativas às competências do entrevistado devem ser restritas aos conhecimentos e habilidades exigidas para o exercício da função pretendida.

A avaliação admissional

A avaliação admissional deve-se pautar pelos critérios demandados pela função e não só pela característica da deficiência. A avaliação deve ocorrer mediante as potencialidades e habilidades percebidas durante a entrevista.

A decisão final do recrutamento deve ser bem explicada a todos os candidatos, de modo que nenhum deles se sinta discriminado.

Reabilitados do INSS

Para tornar mais seguro o processo de admissão de um reabilitado, a empresa, mediante solicitação de convênio com o INSS, pode requerer a avaliação da compatibilidade da deficiência com a função. Nesses casos, deve-se fazer contato com o Serviço de Reabilitação Profissional do INSS.

Documentação necessária

Documentos exigidos na fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás

- Livro de Inspeção do Trabalho;
- Cartão do CNPJ;
- A última movimentação do CAGED;
- Ficha de registro dos empregados reabilitados ou deficientes já contratados, acompanhados de laudo médico respectivo e/ou Certificado de reabilitação fornecido pelo INSS, com a descrição da natureza de suas deficiências pelo médico do trabalho;
- Listagem das pessoas com deficiência ou reabilitados já contratadas, especificando data de admissão e tipo de deficiência.

O laudo médico deve declarar expressamente que o empregado se enquadra nos termos do Decreto nº 3.298/99, contendo as seguintes informações e requisitos mínimos:

- Identificação do trabalhador;
- Referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente;
- Identificação do tipo de deficiência;
- Descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais, bem como das interferências funcionais delas decorrentes;
- Data, identificação e número de inscrição no Conselho Regional de Fiscalização da Profissão

correspondente e assinatura do profissional de saúde;

- Concordância do trabalhador para divulgação o laudo à auditoria fiscal do trabalho e ciência de seu enquadramento na reserva legal.

Programa de Desenvolvimento Profissional

A empresa que contrata deve ter um programa estruturado para além do recrutamento, haja vista que o desenvolvimento de pessoas, inclusive com deficiência, contribuirá com uma cultura de inovação, embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele pode garantir que os esforços despendidos não sejam desperdiçados. Contudo, pode favorecer o sucesso no espaço laboral, além de contribuir com a sustentabilidade social do empreendimento no mercado competitivo.

O atual modelo de organização do trabalho vem impondo um perfil de trabalhador polivalente, que consegue desempenhar inúmeras funções, neste sentido, é importante levar em consideração as limitações impostas pela própria deficiência. Muitas vezes, a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo, entretanto, se avaliado conjuntamente com os responsáveis e o candidato às atividades a serem desempenhadas, levando em consideração as possibilidades com os recursos assistivos e a capacitação prevista no Programa de Desenvolvimento Profissional, evidentemente aumentará a produtividade desse trabalhador. A empresa, sempre que possível, deve avaliar a possibilidade de desmembrar as funções, de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos trabalhadores.

Estratégias para a Inclusão do Empregado no Ambiente de Trabalho

- A superação dos preconceitos:

A primeira providência a ser tomada é o envolvimento de toda a hierarquia da empresa em ações que dizem respeito à divulgação de informações e de esclarecimentos em relação ao preconceito de improdutividade\incapacidade sobre o trabalhador com deficiência.

- Identificar as habilidades:

Deve-se identificar atividades que o trabalhador com deficiência possa exercer sem prejudicar sua performance, como também desempenhar atividades com eficiência.

-Preparação do ambiente de trabalho:

O conceito de desenho universal demonstra que ambientes livres beneficiam a todos, inclusive às pessoas com deficiência. Por exemplo, um piso com faixa tátil de orientação para a pessoa com deficiência visual e programação visual explícita que atenda a pessoa com deficiência

auditiva, beneficia os que circulam no mesmo ambiente. Móveis e arquivos acessíveis aos usuários de cadeira de rodas também pode facilitar o acesso de pessoas com menor estatura. Estima-se que o acréscimo de custo para construir, seguindo parâmetros de desenho universal, seja de menos de 5%. E ele favorece também as pessoas obesas ou cardíacas, gestantes e idosos. Além da minimização das barreiras arquitetônicas, é importante garantir os recursos que oportunizam a superação das barreiras comunicacionais e atitudinais.

- Comunicação interna:

É importante assegurar que regulamentos, programas e informações sobre capacitação, remuneração, carreira, atividades de lazer, dentre outras, estejam disponíveis aos empregados com deficiência, em meios que sejam acessíveis. Ressalta-se que é necessário desenvolver ações educativas que contribuam com a compreensão de todos em relação ao uso adequado dos ambientes e recursos acessíveis, como a não inutilização de sanitário para depósito, mobiliário em cima do piso tátil etc.

-Marketing:

Nas campanhas e peças publicitárias voltadas para a divulgação de produtos da empresa ou para a valorização de sua imagem institucional, é importante incluir questões relacionadas à diversidade, em especial o labor das pessoas com deficiência empregadas.

-Custos e Benefícios:

É fundamental incorporar as normas técnicas de acessibilidade, tendo em vista que há uma exigência da própria diversidade humana para que os ambientes passem a ser abrangentes e menos restritivos. Dessa forma, o empreendimento demonstra reconhecimento das diferenças das habilidades entre os indivíduos e as modificações pelas quais passa o nosso próprio corpo durante a vida. Tornam-se preparados para atender, com devida atenção, às necessidades e possibilidades físicas e sensoriais de clientes e de pessoas que exercem atividades laborais no espaço interno e externo. O quesito acessibilidade, se observado, pode reduzir riscos de acidente de trabalho, agravamento da saúde, possibilitando a todos os envolvidos um ambiente utilizável e saudável. A falta de comunicação nos estabelecimentos pode provocar acidentes igual ao ocorrido na boate Kiss.



LEGISLAÇÃO: Perguntas e respostas sobre a Lei de Cotas

Qual é a Lei que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência?

Está 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 contratarem pessoas com deficiência, habilitadas ou trabalhadores reabilitados.

O percentual varia de 2% a 5%, dessa forma:

100 a 200 = 2%

201 a 500 = 3%

501 a 1.000 = 4%

Acima de 1.000 = 5%

Como se faz o cálculo da cota se a empresa tem vários estabelecimentos distribuídos no País, como um banco, por exemplo?

Tanto para verificar se a empresa está obrigada a contratar trabalhadores com deficiência em seus quadros, isto é, ter 100 ou mais empregados, como para fixar percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil. Quando o resultado do cálculo é um número fracionado, deve ser considerado o número inteiro acima, ou seja, uma contratação a mais deve ser realizada.

Exemplo: empresa com 160 empregados ($160 \times 2\% = 3,20$, que significa 4 contratações).

As instituições sem fins lucrativos também estão obrigadas a cumprir a Lei de Cotas?

Sim. Essa obrigação atinge todas as pessoas jurídicas de direito privado, como sociedades empresariais, associações, sociedade e fundações que admitem empregados.

Para acesso aos cargos e empregos públicos, mediante concurso, qual é o percentual de vagas reservado para pessoas com deficiência?

No mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas no concurso público.

O que é pessoa com deficiência habilitada?

Aquele que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificado ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério de Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação profissional fornecido pelo INSS.

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

E a reabilitada?

Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida

comunitária. A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

Quais as deficiências consideradas para a Lei de Cotas?

As deficiências são classificadas de acordo com a parte do corpo atingida ou com o tipo de função cujo desempenho fica comprometido. Com a edição do Decreto 5.296 de 02.12.2004, passou a ser considerada pessoa com deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias: Deficiência física, auditiva, visual, intelectual e psicossocial.

Nota: Objetivamente, o art. 70 do Decreto 5.296, de 02.12.2004, produziu as seguintes alterações no art. 4º do Decreto 3.298 de 20.12.1999:

- Deficiência física – inclui ostomia e nanismo.
- Deficiência auditiva – a perda auditiva tem de ser bilateral e a partir de 41 decibéis.
- Deficiência visual – define com maior precisão a cegueira e a baixa visão.
- Deficiência intelectual – na letra “d”, substitui o termo “utilização da comunidade” por “utilização dos recursos da comunidade”.

Como é feita a comprovação da deficiência?

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de:

- a) Laudo médico, que pode ser emitido pelo médico do trabalho da empresa ou outro médico do trabalho, atestando enquadramento legal do (a) empregado (a) para integrar a cota. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição.
- b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

A contratação 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.

A única necessidade – isso para que a empresa possa comprovar que está cumprindo a Lei de Cotas, em caso de fiscalização - é ter o Laudo Médico ou o Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

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 realizada – para que não restem dúvidas de ser uma deficiência prevista em lei, pois só assim poderão ser consideradas dentro do percentual da cota. É imprescindível que o colaborador tenha conhecimento deste processo e autorize sua inclusão para cumprimento da cota.

As pessoas com deficiência têm estabilidade no emprego?

Não. A pessoa com deficiência não possui estabilidade no emprego. O que há é a “estabilidade da vaga”, ou seja, a obrigação de existir número mínimo de postos de trabalho destinados à pessoa com deficiência. Sendo assim, se o trabalhador for despedido, sem justa causa, e a empresa estiver descumprindo a cota e, ainda, não for contratado outro obreiro para substituí-lo, o trabalhador despedido poderá ajuizar ação na Justiça do Trabalho requerendo a sua reintegração.

A empresa pode anunciar vagas para recrutamento de candidatos com deficiência?

Claro que pode. Normalmente, para preencher uma vaga, as empresas se valem de divulgação interna entre seus colaboradores, mantêm contato com centros públicos ou privados de intermediação de mão de obra ou anunciam em jornais e revistas, de modo que o candidato possa ter acesso ao anúncio, deixando claro o perfil de conhecimento exigido para os candidatos. Como deficiência não é “profissão” e sim uma condição, as empresas não podem ficar anunciando “precisa-se de pessoas com deficiência”. É necessário informar as vagas em aberto, assim como o perfil de conhecimento exigido, indicando que está, também, disponível para pessoas com deficiência. O recrutamento deve-se basear nas competências, conhecimentos e habilidades dos candidatos, levando à busca do melhor candidato para o cargo. As características pessoais não aumentam ou diminuem as competências de um profissional.

Para selecionar candidatos, a empresa pode usar critérios como idade, gênero, cor, boa aparência etc.?

Na seleção de empregados, com deficiência ou não, não podem ser usados como critérios pessoais. Somente os necessários ao exercício da atividade podem ser exigidos. Se os requisitos não forem estritamente técnicos, a empresa incorre em infração trabalhista e até penal por discriminação.

O que a empresa deve observar quando realizar entrevista e testes com candidatos com deficiência?

Os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em braile para as pessoas com deficiência visual etc. O ideal é solicitar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo. E a não disponibilidade do recurso indicado não poderá ser argumento para não realizar a entrevista ou que este seja motivo para a não contratação.

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

De acordo com a Lei 11.644, de 10 de março de 2008, não é permitido exigir do candidato, com deficiência ou não, a comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade.

Para quais funções deve-se 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.

Que salário deve ser pago ao empregado com deficiência?

Não há qualquer diferenciação nesse caso, sendo o salário igual aos demais empregados na mesma função.

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

Adaptar apenas um lugar específico onde permanecerão todas as pessoas com deficiência a serem contratadas é segregá-las, não é promover inclusão social. Caso seja necessário, pode

ser adaptado o posto de trabalho para um melhor desempenho e bom convívio com os demais trabalhadores da empresa.

A empresa pode buscar apenas pessoas com deficiência leves para contratar?

Esse também pode ser considerado um ato discriminatório. O que deve ser buscado pela empresa é o profissional e não a deficiência. As pessoas com deficiência têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência.

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 as obrigações trabalhistas são os mesmos concebidos aos demais empregados.

O empregado com deficiência tem direito a vale-transporte?

Sim, salvo se tiver carteira de passe livre que o isenta do pagamento em transporte coletivo, em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho.

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

Nenhum ramo de atividade está isenta de cumprir a lei de cotas, em razão dos riscos de sua atividade. 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, desde que atendidos os preceitos de critérios preventivos para a Saúde Ocupacional, evitando piora do quadro de deficiência do trabalhador.

Há algum impedimento para que a pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz?

Não há nenhuma oposição. Ao contrário, o contrato da aprendizagem pode se constituir em um importante instrumento de qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade.

A aprendizagem pode ser utilizada como instrumento da capacitação profissional das pessoas com deficiência?

Sim, este é um contrato de trabalho especial que pode ser utilizado para a habilitação profissional do segmento. A grande vantagem dessa modalidade é conjugar a formação teórica e prática, sendo que esta última pode ocorrer inclusive na empresa contratante.

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

As empresas têm cotas diferentes a cumprir. O que se pode fazer é contratar a(s) pessoa(s) com deficiência primeiramente como aprendiz (es). E, com isto, ela preenche a cota de aprendizagem. Após concluir o curso de aprendizagem, ela(s) pode(m) ser contratada(s) para preencher a cota das pessoas com deficiência. Desta forma, eliminam-se dois grandes obstáculos para a inclusão, que são: 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 pós-graduação no exterior, também enfrentam dificuldades para contratação.

Quem recebe o benefício de prestação continuada (BPC) pode participar de programas de aprendizagem ou do trabalho formal?

As pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) podem participar do mercado de trabalho, ou de programas de aprendizagem. No primeiro caso, suspende-se o benefício que pode ser retomado caso acabe o vínculo empregatício no período de até 2 anos da data da admissão. No caso da aprendizagem, por até dois anos, pode ser acumulado o BPC junto com a remuneração, na condição de aprendiz. É o que prevê a Lei 12.470, publicada no Diário Oficial da União em 01.09.2011.

O que a empresa deve fazer para evitar que o empregado com deficiência seja tratado de forma preconceituosa pelos colegas e chefes?

Sensibilizar o seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito à igualdade, permitindo, dessa forma, o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência. Adotar Política de valorização humana e respeito à diversidade.

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

A avaliação do 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. Como qualquer outro funcionário, o desempenho do profissional com deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e

empregador. Essa avaliação deve levar em conta a limitação que a deficiência pode causar em sua produtividade e se há recursos e meios necessários para que o profissional desempenhe sua função. Os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam compartilhar uma experiência que agregue valor, enriqueça as relações humanas no ambiente de trabalho e desenvolva o potencial dos colaboradores da empresa.

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

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 uma substituição. Se assim não o fizer e, nesse período de seleção de outra pessoa com deficiência sofrer uma fiscalização, poderá ser autuada por descumprimento da lei, porque permanece sua obrigação de manter duas pessoas com deficiência em seu quadro de pessoal. É suficiente que a nova contratação seja de uma pessoa com deficiência dentro do enquadramento legal e não alguém exatamente com a mesma deficiência da pessoa que foi dispensada. Também não é necessário que seja para o mesmo cargo.

Em casos de uma pessoa com deficiência pedir demissão e não houver tempo para a nova seleção antes de sua efetiva saída, como proceder?

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 faça 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.

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 autuação 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 discriminação no trabalho, praticada contra a pessoa com deficiência. Mas, não só as associações podem fazer 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 a pessoa com deficiência.

ACORDO TRIPARTE E TACs

Existem algumas soluções intermediárias que visam ao cumprimento da Lei de Cotas, negociadas com a participação do Ministério do Trabalho e Emprego (Acordos Tripartites) ou com a participação do Ministério Público, através do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Nos dois casos, parte-se do princípio de que a empresa quer respeitar a Lei de Cotas, mas tem problemas de acessibilidade ou não encontra profissionais com deficiência, preparados para aquela atividade para serem contratados de imediato. Desta forma, negociam-se prazos para tomada de medidas de capacitação, sensibilização, eliminação de barreiras etc., estabelecendo-se um cronograma para que a lei seja cumprida plenamente. Se houver descumprimento do Acordo Tripartite, a empresa é multada pelo MTE; já se o descumprimento for o TAC, a empresa irá responder uma Ação Civil Pública. O Acordo Tripartite só é assinado com a anuência do sindicato de trabalhadores e, preferencialmente, é feito por segmento econômico. O prazo de dois anos é o mais praticado, mas há TACs e Acordos Tripartites com prazos maiores ou menores.

Qual a legislação que trata o valor da multa pelo descumprimento da Lei de Cotas?

A multa está prevista no art. 133 da Lei 8.213/91. Seu valor é atualizado anualmente, orientado pelo art. 283 do Regulamento da Previdência Social. A multa tem um acréscimo variável, de acordo com o porte da empresa, definido pela Portaria 1.199, de 28.10.2003, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

Sim, diversas são as leis que, em conjunto, orientam quais as medidas a serem adotadas para

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

Posso despedir uma pessoa com deficiência sem justa causa?

Sim, desde que a despedida desse trabalhador não implique em redução da cota legal exigida pela Lei quanto à empresa.

Mensagem Final

“Toda e qualquer lei só contribui efetivamente para a melhoria da humanidade quando está inscrita no coração. Apenas saber que todos nascemos livres e iguais, como ensina o primeiro artigo da bela Declaração dos Direitos Humanos, ainda é pouco. É preciso viver esta igualdade dia por dia, começando de nossos relacionamentos familiares e domésticos. E é muito difícil conceder igualdade ao diferente de nós em raça, classe social, inteligência, temperamento, gostos e crenças. É muito difícil conceder a alguém um julgamento justo quando já o julgamos em nosso íntimo, acreditar que o meu empregado e o meu filho têm os mesmos sonhos, desejos, a mesma sensibilidade, medos e aspirações. Que analfabeto e letrado, pobre e rico necessitam de amor, teto, comida, saúde e atenção. Reconhecer direitos iguais entre pessoas e nações é fazer a minha parte para que a paz e alegria aconteçam no mundo. Nascemos iguais, vivamos como iguais, para a única vitória que interessa, a vitória do amor entre os homens.”

(Poeta Adélia Prado – texto extraído do Manual – Direitos Humanos no Cotidiano, 2ª Ed., publicação do Ministério da Justiça e parceiros)

Temos certeza que as informações contidas neste irão contribuir para a inclusão das pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS nos espaços corporativos goianos, acompanhando a evolução mundial no assunto. Não basta que as pessoas atendam na empresa o que determina a lei; é preciso que todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência, sejam e estejam no espaço da produção, é preciso que essa estadia seja convivência (viver juntos) e comensalidade (comer juntos e partilhar os frutos). Não basta a pessoa com deficiência estar empregada e ser ignorada, ou ser minorizada ou menosprezada. Não basta o empregado com deficiência estar na empresa e não participar da função dela. Não basta ser empregado e não ser tratado em sua especificidade.

Glossário

Acessibilidade: Condição ambiental adequada ao acesso e circulação de todas as pessoas, sejam elas com deficiência, idosas, obesas, cardíacos ou mulheres gestantes. A acessibilidade pode ser assegurada pelo uso de rampas, sinalização, mobiliário adaptado, entre outros, que permita e facilite o acesso aos locais de trabalho, lazer, transporte e reuniões.

Espaço Acessível: Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, *acessível* é “o espaço, a edificação, o mobiliário ou o elemento que possa ser alcançado, visitado e utilizado por qualquer pessoa, inclusive aquelas com deficiência”. O termo acessível implica tanto em acessibilidade física como de comunicação.

Deficiência: “São impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir a participação de pessoas de forma plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais”. (art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dezembro/2006)

Desenho Universal: “Significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias”.

(Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dezembro/2006)

Discriminação por motivo de deficiência: Significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou qualquer outra. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Diversidade: Diz respeito à multiplicidade de características que distinguem as pessoas. Valorizar a diversidade é promover a igualdade de oportunidades para cidadãos diferenciados por gênero, sexo, cor, opção sexual, crença etc., possibilitando-lhes acesso aos direitos e à cidadania.

Empregabilidade: “É competência profissional, grau de facilidade de colocação no mercado de trabalho, disposição para aprender continuamente e capacidade para empreender”. (FEBRABAN agosto/2006)

Incapacidade: É uma redução efetiva e acentuada da capacidade de interagir com o meio social, com a necessidade de utilizar equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e desempenho da função ou atividade a ser exercida.

Inclusão profissional: Processo bilateral, no qual as pessoas com deficiência e os empregadores buscam soluções para promover a inserção no mercado de trabalho de cidadãos que foram dele excluídos. Assim sendo, a inclusão dia respeito não só a sua contratação, mas também ao oferecimento de oportunidades de desenvolvimento e progresso na empresa.

Inclusão social: Constitui um processo bilateral, no qual pessoas com deficiência e sociedade buscam a inserção nos Bens e Serviços de uso coletivo, acesso ao mercado consumidor e profissional, de maneira a garantir a participação na vida sociopolítica.

Impedimento: Alguma perda ou anormalidade das funções ou da estrutura anatômica, fisiológica ou psicológica do corpo humano.

Interatividade: “Visa facilitar a comunicação e o relacionamento entre as pessoas com deficiência e a sociedade em geral”. (FEBRABAN, agosto/2006)

Integração: Objetiva o desenvolvimento de serviços para atuação junto à pessoa com deficiência, objetivando “normalizá-la” (conceito estatístico) e integrá-la nos sistemas gerais sociais (família, educação, lazer e trabalho) através da reabilitação.

Modelo social da deficiência: “A deficiência é uma condição imposta pelo contexto social sobre as pessoas. Por isso, a sociedade precisa eliminar suas barreiras físicas, atitudinais e programáticas a fim de que as pessoas com deficiência possam ter acesso a serviços e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional. A sociedade precisa adequar-se às necessidades de todos os seus membros.” (Romeu K. Sassaki)

Tecnologia Assistiva: “(...) é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam

promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social” (ATA VII - Comitê de Ajudas Técnicas (CAT))

Recursos Assistivos: Podem variar de uma simples bengala a um complexo sistema computadorizado. Estão incluídos brinquedos e roupas adaptadas, computadores, softwares e hardwares especiais, que contemplam questões de acessibilidade, dispositivos para adequação da postura sentada, recursos para mobilidade manual e elétrica, equipamentos de comunicação alternativa, chaves e acionadores especiais, aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, materiais protéticos e milhares de outros itens confeccionados ou disponíveis comercialmente.

Equiparação de oportunidades; “Significa o processo através do qual os sistemas gerais da sociedade - tais como o ambiente físico e cultural, a habitação e os transportes, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades educacionais e de trabalho, a vida cultural e social, incluindo as instalações esportivas e de recreação - são feitos acessíveis para todos” (Programa Mundial de Ação Relativo às Pessoas com Deficiência – adotado pela ONU, Resolução 37/52, 1982)

Referência bibliográfica

BRASIL, DECRETO n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3298.htm>. Acesso em: 20 abr. 2013.

Atetose: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Atetose>. Acesso em: 05 de abr. 2017, às 12:01h

CARVALHO, Sebastião Donizete. As pessoas com capacidades diferentes, Goiânia: 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea, Vol. 13. Curitiba: 2009.

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2006.

Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/convencao>. Acesso em: 21 abr. 2013.

FEBRABAN. agosto 2006. A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência. Disponível em: http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Cartilha_

Recursos_Humanos.pdf. Acesso em: 21 abr. 2013.

Instituto Ethos. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência / coordenação Marta Gil. São Paulo: 2002.

Instituto Ethos; Instituto Akatu. Pesquisa “O CONSUMIDOR BRASILEIRO E A SUSTENTABILIDADE: Atitudes e Comportamentos frente ao Consumo Consciente, Percepções e Expectativas sobre a RSE”. São Paulo, 2010.

Jaime, Lucíola Rodrigues, A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania / Lucíola Rodrigues Jaime, José Carlos do Carmo. -- São Paulo: Ed. dos Autores, 2005.

O trabalhador com deficiência: inclusão pela Lei de Cotas / Espaço Cidadania; concepção Carlos Aparício Clemente. São Paulo: Espaço da Cidadania, 2013 – Ação Apoiada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

PUPO, Deise Tallarico; MELO, Amanda Meincke; PÉREZ FERRÉS, Sofia. Acessibilidade: discurso e prática no cotidiano das bibliotecas . São Paulo, SP: UNICAMP, 2008

RIBEIRO, N. A.; RIBEIRO, F. Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de um programa de inclusão com pessoas com deficiência. In: M. N. CARVALHO-FREITAS; A. L. MARQUES (Orgs.). Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2008, p.122-141. Site-abc.med.br– informações sobre sua saúde – O que é nanismo – Acesso em: dia 16 ago. 2013, às 10:59

Créditos

Organizadores: FIMTPODER

Colaboradores: Comissão de Capacitação

Revisão: Sidimar Silva

Responsável pela publicação: FIMTPODER

MEMBROS DO FIMTPODER

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos – Região Centro-Oeste

ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos – Goiás

ACITEG – Associação dos Acidentados do Trabalho do Estado de Goiás

ADA – Associação dos Deficientes de Anápolis

ADAP – Associação dos Deficientes de Aparecida de Goiânia

ADFEGO – Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás

ADVEG – Associação dos Deficientes Visuais do Estado de Goiás

AMDASGO – Associação da Mulheres Deficientes Auditivas e Surdas de Goiás

APABB – Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade

APAE ANÁPOLIS – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Anápolis

APAE GOIÂNIA – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Goiânia

ASG – Associação dos Surdos de Goiânia

CEDD – Conselho Estadual dos Direitos das Pessoas com Deficiência

CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

OAB – Comissão dos Direitos das Pessoas com Deficiência da OAB

CORES/FIEG – Conselho Temático de Responsabilidade Social - FIEG

CRER – Centro de Reabilitação e Readaptação Dr. Henrique Santillo

FASPEGO – Federação das Pestalozzi do Estado de Goiás

FEAPAES – Federação das APAE do Estado de Goiás

IEL – Instituto Euvaldo Lodi

INSS ANÁPOLIS - Instituto Nacional do Seguro Social – Anápolis

INSS GOIÂNIA - Instituto Nacional do Seguro Social - Goiânia

MPC – Ministério Público de Contas

MPE – Ministério Público do Estado de Goiás

MPT – Ministério Público do Trabalho em Goiás

OAT – Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência

OSCEIA – Obras Sociais do Centro Espirita

Federação PESTALOZZI

Associação PESTALOZZI – Pro labor

SEAC - Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana e Terceirização de Mão-de-Obra do Estado de Goiás.

SEBRAE – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SECT – Secretaria de Cidadania e Trabalho - (Gerência da PcD)

SECTEC – Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia

SEDUCE – Secretaria de Estado de Educação, Cultura e Esporte

SENAC- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESI – Serviço Social da Indústria

SETRANSP – Sindicato das Empresas de Transporte Passageiros

SINDIFARGO – Sindicato das Indústrias Farmacêuticas do Estado de Goiás

SINE – Serviço Nacional de Emprego

SRTE-GO – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

SUMPED – Superintendência Municipal de Políticas para as Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida





Fórum Goiano de Inclusão no Mercado de Trabalho das
Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS

Rua 200, Qd 67C Lt 1E, nº 1121,
Edifício Pedro Alves de Oliveira, 2º andar,
Setor Leste Vila Nova, Goiânia – GO -
Site: www.fimtpoder.org.br
e-mail: forumpcds@gmail.com