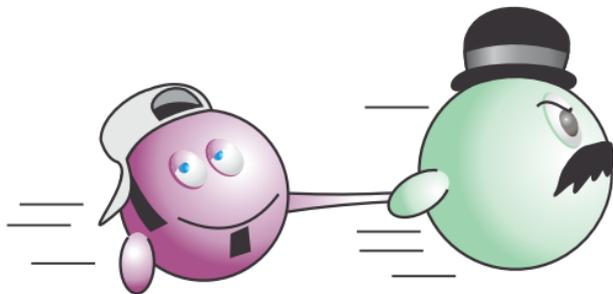


“Não se contrata apenas um braço; uma pessoa inteira vem junto com ele.”

Peter Drucker



Dedicatória

Às pessoas e organizações que lutam pela inclusão das pessoas com deficiência. A união de esforços para a divulgação de informações contribui para garantir os direitos das pessoas com deficiência, especialmente, o acesso ao mercado de trabalho.

Temos muito a caminhar para combater a discriminação e o desrespeito presentes ainda no cumprimento da Lei de Cotas.

Felizmente, empresas verdadeiramente inclusivas têm adaptado os postos de trabalho, garantido recursos, equipamentos, treinamento para o pleno desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Essas organizações exercem seu papel de cidadania. São comprometidas com a responsabilidade social e têm foco na sustentabilidade.

Estes exemplos nos motivam a continuar defendendo o trabalho decente para as pessoas com deficiência e a levar adiante o movimento pela inclusão.

Sumário

<i>Apresentação</i>	<i>Pág. 5</i>
<i>O mundo é de todos</i>	<i>Pág. 9</i>
<i>Conheça as pessoas com deficiência</i>	<i>Pág. 15</i>
<i>Acessibilidade: caminho para construção de uma sociedade inclusiva</i>	<i>Pág. 20</i>
<i>Incluindo pessoas com deficiência no trabalho</i>	<i>Pág. 26</i>
<i>Abaixo aos mitos</i>	<i>Pág. 31</i>
<i>Dicas para trabalhar com as pessoas com deficiência</i>	<i>Pág. 37</i>
<i>Lei de Cotas: uma ação afirmativa brasileira em perguntas e respostas</i>	<i>Pág. 43</i>
<i>Fontes consultadas</i>	<i>Pág. 64</i>
<i>Créditos</i>	<i>Pág. 66</i>

Apresentação

As pessoas com deficiência estão presentes em todas as atividades e levam seus talentos para empresas que valorizam a diversidade em seu quadro de funcionários, atuando, deste modo, com base em princípios de responsabilidade social.

Quase todos os trabalhos podem ser realizados por uma pessoa com deficiência. Com o ambiente acessível e os apoios necessários, a maioria dessas pessoas pode ser produtiva. Possibilitar a inclusão plena de todos, sem discriminação, é dever da sociedade que deseja melhorar as condições de vida de seus cidadãos.

Afinal, como indica o Censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2010, há no Brasil cerca de 29 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, que podem ser produtivas e contribuir para o desenvolvimento do País, exercendo sua plena cidadania.

A plena inclusão colabora com a promoção do Trabalho Decente,

entendido como “um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”, conforme define a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Sabemos que o preconceito ainda impede o acesso ao pleno emprego. Podemos enfrentá-lo com informação para melhorar a qualidade das relações no trabalho e valorizar a diversidade. Quando reconhecemos o preconceito, é mais fácil mudar nosso comportamento.

A inclusão das pessoas com deficiência se tornará realidade quando cada um de nós contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, na qual a pessoa seja reconhecida pela sua competência e não apenas pela sua aparência.

Esta publicação tem como objetivo disseminar informações acerca do tema “Deficiência e Trabalho”. Contou com a colaboração de várias mãos e olhares. Foi apoiada por estudo, pesquisa de práticas bem sucedidas de inclusão, documentos nacionais e internacionais, e

apresenta uma linguagem visual diferenciada pelo esforço dos cartunistas Ricardo Ferraz, Rice e Vart.

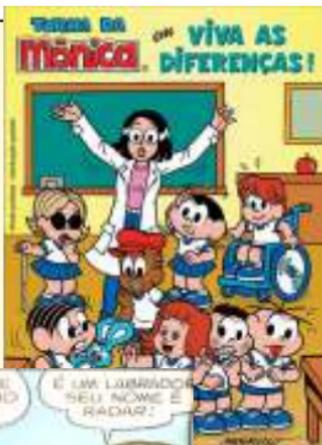
O texto esclarece dúvidas no cumprimento da Lei de Cotas, que constitui uma das principais ações afirmativas para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho formal no Brasil.

Conhecendo mais e multiplicando a informação para derrubar mitos e preconceitos, você também pode ser um agente desta transformação social.



Pense nisso!

FALANDO NISSO...



A inclusão está nos esportes, nos gibis infantis, na literatura para crianças e adultos e começa a chegar ao mundo do trabalho.

Segundo Maurício de Sousa, “pai” da Turma da Mônica, ter personagens com deficiência nas histórias é uma das formas de promover a inclusão e, ao mesmo tempo, a diversidade.



Ludwig van Beethoven – Compositor erudito alemão, nascido em 1770, autor da Nona Sinfonia, entre outras grandes obras. Aos 28 anos, Beethoven começou a ter problemas de surdez e ficou com a audição seriamente comprometida. Mesmo com a deficiência auditiva, compôs até 1827, quando faleceu.

O mundo é de todos

*“É preciso se preocupar com a força das diferenças,
e não com as suas fraquezas.”*

Carl Jung

DEFICIÊNCIA COMO DIVERSIDADE HUMANA

Todos nós já ouvimos dizer que “ninguém é igual a ninguém”. Isto significa que a diversidade é uma característica do ser humano. Para além das diferenças como cor, gênero, religião, idade, idioma, etnia, todos nós possuímos também características genéticas, físicas e de personalidade que, na interação com o meio familiar, social e cultural em que vivemos, nos constituem como pessoas únicas, singulares. Somos todos diferentes.

Por que, então, pensamos que uma pessoa com deficiência é diferente de uma pessoa sem deficiência?

As pessoas tendem a se aproximar dos seus iguais e, nesse movimento, alguns grupos são excluídos. Um desses grupos, que ainda é alvo de preconceito e discriminação pela sociedade, é o das pessoas com deficiência.

O PRECONCEITO CONTRA O DIFERENTE

A tendência no homem de apagar as diferenças e de deixar tudo igual, traz como consequência as mais diversas formas de segregação e exclusão de alguns grupos sociais.

O preconceito é uma forma de defesa frente àquilo que nos é estranho. Todas as pessoas diferentes do padrão de “normalidade” que

tentamos estabelecer podem ser alvos de preconceito. Reconhecer a sua existência pode modificar nosso olhar sobre as diferenças e nos ensina a conviver melhor na sociedade.

A diversidade faz parte da condição humana e as diferenças possibilitam o enriquecimento das nossas experiências e conhecimentos.



POR UM MUNDO MAIS JUSTO E SOLIDÁRIO!

É TEMPO DE DESCONSTRUIR PRÉ-CONCEITOS
E CONSTRUIR UMA SOCIEDADE INCLUSIVA!



avançou da total exclusão social, até o debate atual de como melhor incluir e apoiar as pessoas com deficiência.

Temos, ainda, muitos mitos e informações equivocadas. Aumentar a conscientização da sociedade e o entendimento sobre as deficiências, é um caminho importante para combater a maior barreira: a barreira atitudinal.

A deficiência é uma questão de direitos humanos porque envolve a desigualdade social, em que pessoas com deficiência estão sujeitas à violação da sua integridade e dignidade humana.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006, ratificada no Brasil em 2008, apresenta em seu artigo 3 os seguintes princípios gerais:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher; e
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.



FALANDO NISSO...

A propósito:

O movimento pela Educação Inclusiva é crescente e nossas escolas começam a ensinar, no mesmo ambiente, todas as crianças, com ou sem deficiência.

A criança pequena de hoje é o adulto de amanhã,

familiarizado e educado junto com as pessoas com deficiência. No ambiente de uma escola inclusiva todos aprendem a exercitar a cidadania e a celebrar as nossas diferenças, ou seja, respeitar a diversidade humana.

Estamos aprendendo a construir uma sociedade inclusiva!



"Inclusão é o privilégio
de conviver com
as diferenças."

Maria Teresa Eglér Mantoan



Christopher Reeve ficou famoso por protagonizar o filme "Super-Homem" em 1978. Participou de muitos filmes até que, em 1995, foi envolvido em um acidente que o deixou com tetraplegia. Depois daquele grave acidente o ator se dedicou a ajudar pessoas com algum tipo de paralisia e a lutar por pesquisas sobre células-tronco, até o seu falecimento em 10 de outubro de 2004.

Conheça as pessoas com deficiência

É necessário esclarecer que deficiência não é doença. Pessoas com deficiência podem agir, estudar, trabalhar, sonhar e viver a vida normalmente. Podem ficar doentes, como qualquer pessoa sem deficiência.

A deficiência pode se manifestar em qualquer de nós, de modo permanente ou temporário. Algumas pessoas com deficiência já nascem nessa condição, outras adquirem no transcorrer da vida como consequência de doenças e acidente, entre outras causas.

Entende-se hoje que pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental (que é o impedimento de natureza psicossocial, decorrente de um transtorno mental), intelectual ou sensorial. As diversas barreiras

A deficiência pode ser causada por doenças, acidentes, condições socioeconômicas em crescente deterioração, fatores orgânicos ou hereditários e fatores genéticos. De 30 a 40% dos casos podem ser evitados com medidas preventivas.

da sociedade, ao interagirem com estas pessoas, podem obstruir sua participação social plena e efetiva, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Deficiência é um conceito que evoluiu do modelo médico (problema está na pessoa) para o modelo social (problema está no ambiente). Uma pessoa cadeirante, por exemplo, enfrentará menos dificuldade se houver uma rampa ou rebaixamento na guia da calçada.

FALANDO NISSO...

Como deve ser chamada a pessoa com deficiência?

“pessoa deficiente”, “pessoa com deficiência”, “pessoa portadora de deficiência”, “PPD”, “pessoa portadora de necessidades especiais”?

Deve-se chamar “pessoa com deficiência”, porque, gramaticalmente falando, uma deficiência não se “porta”, como uma bolsa ou um guarda-chuva, dela (a deficiência) a pessoa não pode se desfazer, como ocorreria com os objetos mencionados.



CATEGORIAS DE DEFICIÊNCIA

As deficiências podem ser de várias categorias, por sua vez divididas em tipos:



Física: Quando a deficiência ocorre em uma função motora, ocasionando uma paralisia, por exemplo: andar, mover o braço, a mão etc. Também se enquadram aqui os casos de perda de segmentos do corpo, como as amputações, e os de malformação congênita, como a baixa estatura.

Auditiva: Quando a deficiência envolve a perda do sentido da audição. A perda total (surdez) ou parcial (variados graus de baixa audição). Para as pessoas surdas se comunicarem com ouvintes e vice-versa, podem ser utilizados: a língua de sinais brasileira (Libras), os gestos, a leitura labial, o implante coclear, entre outras formas de comunicação.

As pessoas surdas não são mudas, daí ser incorreto o termo “surdomudo”.

OLÁ,
MENINA!



NOSSA, VOCÊ
FALA!!



Visual: Quando a deficiência atinge o sentido da visão. A perda visual pode ser total (cegueira) ou parcial (graus variados de baixa visão). Muitas pessoas cegas fazem leitura e escrita utilizando, por exemplo, o método braile e/ou tecnologias assistivas digitais e conhecimentos de informática. Pessoas com baixa visão também usam tais recursos, além de textos em letras ampliadas.

Intelectual: Como o termo já diz, pessoas com deficiência intelectual apresentam limitações no cognitivo, as quais se refletem na sua capacidade de aprendizagem. Entretanto, muitas desenvolvem habilidades acadêmicas e sociais e podem atingir bom nível de autonomia e independência.

Múltipla: Quando ocorre a presença simultânea de duas ou mais deficiências na mesma pessoa.

Psicossocial: Quando a deficiência decorre de um transtorno mental. A deficiência psicossocial (também chamada “deficiência psiquiátrica” ou “deficiência por saúde mental”) foi incluída no rol de deficiências pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. No momento da elaboração desta cartilha, a deficiência psicossocial consta “embutida” no Decreto Legislativo 186, de 9/7/2008, e no Decreto 6.949, de 25/8/2009, que respectivamente ratificaram e promulgaram a Convenção da ONU.

PARA FINS DE RESERVA DE VAGAS, O DECRETO 5.296, DE 02/12/2004, DEFINE OS TIPOS E LIMIARES DE PERDA QUE PODEM SER ENQUADRADOS NA LEI DE COTAS.

FALANDO NISSO...

Dados do Censo realizado pelo IBGE no ano 2010 mostram que 23,9% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. É preciso, então, garantir acesso aos espaços públicos e o direito ao trabalho, entre outras oportunidades que proporcionem o exercício da cidadania às pessoas com deficiência.

Distribuição por deficiência

Deficiência	Porcentagem (%)
Visual	58,3
Auditiva	15,8
Motora	21,6
Intelectual (mental)	4,3

Fonte: Censo do IBGE 2010



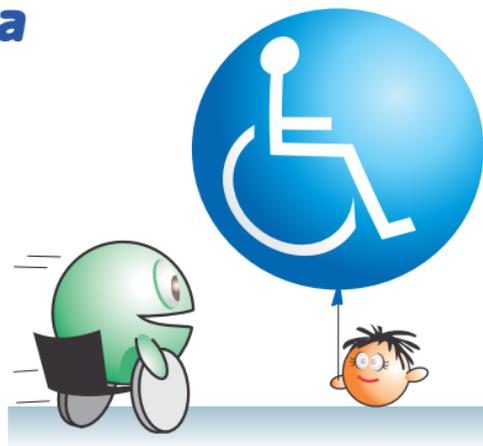
Dorina Nowill nasceu em 1919 e ficou cega com 17 anos, quando começou a estudar o método braile por correspondência. Foi então que descobriu que não adiantava saber o método se não havia livros para serem lidos. Foi a primeira pessoa com deficiência visual a frequentar uma escola comum. Em 1945, foi para os Estados Unidos com uma bolsa de estudos e voltou de lá com a imprensa braile embaixo do braço. Foi uma das criadoras da Fundação para o Livro do Cego no Brasil, hoje Fundação Dorina Nowill para Cegos. Faleceu em agosto de 2010.



Acessibilidade: caminho para construção de uma sociedade inclusiva

A acessibilidade tem a função de proporcionar acesso à pessoa com deficiência, ou com mobilidade reduzida, porém inclui também o uso de produtos, serviços e informação. É um direito de todos, atende o maior número de pessoas e está alinhada com o conceito do Desenho Universal.

Além de ser especialmente necessária para as pessoas com deficiência, traz benefícios também para outras pessoas. Por exemplo: os rebaixamentos de calçadas, a substituição de escadas por rampas ajudam os pais a empurrarem carrinhos de bebê, ou uma pessoa idosa a se locomover.



Símbolo Internacional de Acessibilidade (SIA)

Este símbolo significa que o local ou equipamento é acessível ao usuário com deficiência. O mais comum é encontrarmos esse sinal em banheiros, mas já podemos observá-lo em outros lugares como em vagas reservadas de estacionamentos.



Anúncios falados em cada parada do trem ou do metrô, podem ajudar as pessoas cegas assim como o usuário que desconhece a rota.

FALANDO NISSO...

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, entre outros). Isto sem que se perca de vista a segurança, o conforto e o fácil manuseio.

Acessibilidade é possibilitar o acesso tanto à locomoção quanto à comunicação de forma independente e segura.



Principalmente nesta última década, muitas medidas foram tomadas para adequação do espaço urbano, edifícios, locais de entretenimento, transporte, para eliminar obstáculos de acesso às pessoas com deficiência.

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 foi construído com acessibilidade. Na Suécia, não se fabricam mais portas de 60 cm e, sim, de 80 cm.



A acessibilidade melhora com o avanço de novas tecnologias. Chamados genericamente de tecnologias assistivas, todos esses apoios, ou recursos de adaptação, ajudam as pessoas com deficiência no trabalho, na escola, no lazer e no uso dos equipamentos públicos.

Cadeiras de rodas, muletas, aparelho auditivo, próteses de última geração, software audível para uso do computador, são alguns exemplos.



A tecnologia assistiva tem o objetivo de: tornar a pessoa com deficiência mais autônoma e independente, melhorar a qualidade de vida e promover sua inclusão social. Um exemplo são os carros adaptados, que garantem à pessoa com deficiência física autonomia para dirigir.

Atualmente, a audiodescrição é um recurso para a pessoa cega “assistir” a um filme ou a uma peça de teatro. Com a audiodescrição, as possibilidades de entendimento para a pessoa cega, com baixa visão e com outras características aumentam, pois, como o recurso traduz as imagens em palavras, sem interpretações ou inferências, de forma

simultânea e sem sobreposição, as pessoas com deficiência, conseguem acompanhar tudo o que está sendo mostrado, tal como as pessoas que enxergam.

Uma pessoa surda pode hoje assistir a um programa de televisão, com o recurso de legendas e também com presença do intérprete da língua de sinais brasileira (Libras).

PRESTE ATENÇÃO E RESPEITE A DIVERSIDADE

Os símbolos de acessibilidade podem ser vistos e devem ser respeitados. Estão nos transportes públicos (ônibus, trens, metrô, aviões), em instalações públicas ou de uso público e nos locais que respeitam seus usuários.



Deficiência Física



Deficiência Auditiva



Deficiência Visual



Símbolos de vagas preferenciais para quem tem criança no colo, gestante, idoso e obeso.

Reconhecer o direito à cidadania das pessoas com deficiência significa garantir o seu direito de ir e vir e também o acesso à informação.



Stephen Hawking nasceu em 1942 na Inglaterra, é doutor em Cosmologia e um dos mais consagrados físicos teóricos do mundo. É professor na Universidade de Cambridge, no posto ocupado por Isaac Newton.

Tem esclerose lateral amiotrófica (ELA), uma rara doença degenerativa que paralisa os músculos do corpo, sem, no entanto, atingir as funções cerebrais. A doença foi detectada quando ele tinha 21 anos.

“A deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso. Durante praticamente toda a minha vida adulta convivi com a doença do neurônio motor. Mesmo assim, isso não me impediu de ter uma carreira como astrofísico e uma vida familiar feliz.”

Incluindo pessoas com deficiência no trabalho

“Toda sociedade que exclui pessoas no trabalho, por qualquer motivo, está destruindo a esperança e ignorando talentos.”

Robert White



O mercado de trabalho está cada vez mais exigente. Para atendê-lo, a seleção de pessoal foca as competências do candidato à vaga.

O mais importante é que ele possua conhecimentos, habilidades, potencial para desenvolver suas tarefas com competência.

Mas, mesmo com essa visão, muitas empresas desconhecem o potencial das pessoas com deficiência para o trabalho. Ainda acreditam que existem funções específicas para cada tipo de deficiência. Ora procuram candidatos com “deficiências mais leves”, rejeitando pessoas com deficiência que estão perfeitamente aptas para ocupar o cargo. Outras vezes, preocupadas com os “custos” de uma adaptação dos espaços físicos, ou de apoios para o trabalhador com deficiência, negam oportunidades para pessoas cadeirantes ou cegas.

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho representa uma experiência nova para muitos empregadores.

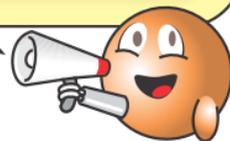
É preciso sensibilizar as pessoas que estão no ambiente de trabalho para que haja a inclusão da pessoa com deficiência. As dificuldades iniciais de adaptação, entrosamento ou aprendizagem de novas funções podem ocorrer com qualquer funcionário, tenha ele deficiência ou não.

FALANDO NISSO...

Todos ganham com informação!

A estratégia de sensibilização deve utilizar uma linguagem de fácil entendimento em estreita cooperação e participação dos funcionários. Este processo estimula a construção de uma cultura inclusiva, desmitificando alguns tabus, combatendo o preconceito e a discriminação.

Ao oferecer palestras, cursos, oficinas que abordam a questão das diferenças/deficiências, a empresa está investindo na formação cidadã de seus colaboradores e promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, no qual todas as pessoas poderão contribuir para o alcance das metas da empresa, a despeito de suas diferenças.



Pontos a considerar em um **programa de inclusão**:



Buscar apoio especializado para elaboração de um programa de inclusão alinhado com os objetivos, missão e valores da empresa;



Sensibilizar a alta direção para a importância de implantar este programa, consonância com a legislação e compromisso com a responsabilidade social;



Divulgar internamente o programa de sensibilização com os funcionários e iniciar o processo de contratação;



Desenvolver o processo seletivo em parceria com a comunidade e instituições especializadas;



Promover a integração do novo empregado na empresa e no setor de atuação;





Acompanhar o seu desenvolvimento profissional durante o processo de adaptação;



Elaborar e monitorar o plano de desenvolvimento profissional junto ao gestor e colaborador;



Incluir o profissional com deficiência no programa de treinamentos e eventos realizados pela empresa;



É importante deixar claro que:

a) Garantido o direito de acesso, as pessoas com deficiência não devem ter nenhum tipo especial de benefícios, ou direitos diferentes dos oferecidos aos outros empregados.

b) As atividades desenvolvidas pelas pessoas com deficiência não podem comprometer a produtividade e a qualidade dos produtos ou serviços.

Abaixo aos mitos

Existem algumas “certezas” tão arraigadas na sociedade que muitos ficarão surpresos ao perceber que são conceitos errados e precisam ser revistos.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL GOSTAM DE TRABALHOS REPETITIVOS

É possível que algumas se sintam mais confortáveis com atividades repetitivas, pois isso faz parte da diversidade humana. Mas não é uma característica, ou aptidão desse grupo de pessoas.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL “SÃO ESPECIAIS”

Nada disso. Podemos afirmar que, em função da deficiência, têm necessidades que exigem apoios e orientações específicas para que não fiquem em desvantagem em relação às demais pessoas. Portanto, não devemos subestimar ou supervalorizar a capacidade de uma pessoa com deficiência intelectual, sem antes conhecê-la e conviver com ela. Só assim poderemos ver seu potencial e reais necessidades.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL TRABALHAM MELHOR EM AMBIENTES ESCUROS

Pessoas com deficiência visual total (cegueira) podem trabalhar em ambientes com ou sem iluminação, pois seu desempenho depende apenas da sua capacidade profissional.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL PRECISAM DE UM TECLADO EM BRAILE PARA UTILIZAR UM COMPUTADOR

Quando possuem conhecimento em informática, as pessoas com deficiência visual podem utilizar com facilidade o teclado convencional.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA SÃO ADEQUADAS PARA TRABALHAR EM AMBIENTES BARULHENTOS

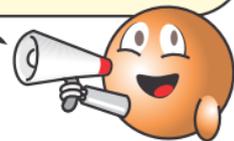
Ao contrário do que se pensa, essas pessoas podem exercer várias funções numa organização mas, quando colocadas em ambientes com muito barulho, também devem usar

proteção auricular, pois muitas têm resíduo auditivo e podem ser prejudicadas pelo excesso de ruído, além do que existe a transmissão óssea da sensibilidade vibratória, que acarreta transtorno no equilíbrio.

FALANDO NISSO...

O empregador deve adotar medidas de proteção para o trabalho em máquinas e equipamentos, capazes de garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores, e medidas apropriadas sempre que houver pessoas com deficiência envolvidas, direta ou indiretamente, no trabalho!

Norma Regulamentadora (NR) nº 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos, item 12.3 - Portaria SIT/MTE n.º 197, de 17/12/2010.



AMBIENTE ACESSÍVEL

Para uma pessoa com deficiência física, deve-se observar:

- Presença de desníveis bruscos e escadas;
- Lugares ou passagens estreitas;
- Espaço para circulação de pessoas cadeirantes ou que usam muletas;
- Mobiliário adequado com espaço para a cadeira de rodas;
- Banheiro adaptado;
- Escadas com corrimãos.



Dicas para trabalhar com as pessoas com deficiência

OLHE PARA A PESSOA, PARA O PROFISSIONAL, NÃO PARA A DEFICIÊNCIA

A pessoa “não é um deficiente”, mas ela “tem uma deficiência”. Uma deficiência não faz ninguém nem mais nem menos competente, é apenas uma característica individual. Claro, devemos respeitar as necessidades decorrentes da deficiência. Assim, uma pessoa cega

precisará de apoio inicial para familiarizar-se em um novo ambiente e recursos para executar determinadas atividades. Uma pessoa com deficiência intelectual poderá ter dificuldade em desenvolver atividades



mais complexas. Porém, todas as pessoas têm necessidades e capacidades. Temos de atender as primeiras e otimizar as últimas.

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA É UMA PESSOA

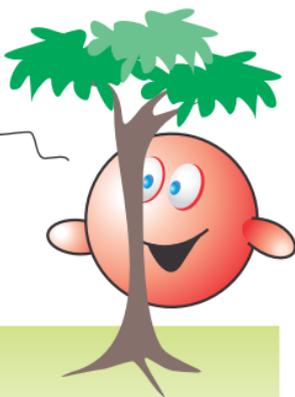
Assim como você, qualquer pessoa deseja ser aceita, estimulada e motivada, mas ela também quer ser orientada como qualquer outro colaborador, quanto ao seu desenvolvimento, desempenho e necessidade de progresso.

Não faça de conta que a deficiência não existe. Se você se relacionar com uma pessoa com deficiência como se ela não tivesse uma deficiência, vai ignorar uma característica muito importante dela e que pode ser fundamental para a boa interação (por exemplo: um surdo que só fala Libras precisa que você se comunique em Libras também).

APTIDÕES NÃO DESAPARECEM COM A PRESENÇA DA DEFICIÊNCIA

Se a pessoa tem dons, aptidões, estes não desaparecem com a perda da visão, perda de um braço ou perda dos 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.

**AGORA,
TENTA ME
ACHAR!**



SUPERPROTEÇÃO, JAMAIS!

Sabe a antiga expressão “ele é café com leite”? Algumas pessoas, até por boa vontade, tendem a proteger uma pessoa pelo fato de ela possuir uma deficiência. No fundo, trata-se do paradigma do “coitadinho”.

Querem “ajudar o coitadinho”, mas não percebem que isto também é preconceituoso.

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NÃO É UM “SUPER-HERÓI”

Ainda é comum ouvir: “Essas pessoas são melhores que as outras, dão uma lição de vida, produzem mais. Quando têm uma oportunidade, agarram com unhas e dentes”. Trata-se do estigma do super-herói gerando expectativas que em nada contribuem, pois, com o tempo, a pessoa se mostrará como um ser humano comum e frustrará aqueles que tinham esta crença.

FALANDO NISSO...

Sensibilizar e orientar os gestores e colegas de trabalho quanto às características individuais das pessoas com deficiência, também ajuda a prevenir assédio moral, além de promover sua inclusão no ambiente de trabalho.

“NA MINHA ÁREA NÃO DÁ!”



Em geral, esta frase vem dos gestores que ficam arrumando desculpas para não contratar uma pessoa com deficiência em sua equipe. Sem uma avaliação objetiva e imparcial do candidato, deixam-se levar pelo preconceito e não abrem oportunidade para conhecer um profissional que pode ser competente e apto para a vaga. Às vezes, com pequenas adaptações podemos abrir muitas oportunidades. Vejamos a seguir:

1 Um locutor/radialista que é cego precisa ler as notícias impressas em tinta que chegam à sua mesa.

Solução:

O empregador conectou uma impressora braile ao noticiário impresso e instalou um interruptor para passar o material impresso para o braile.

3 Um técnico da área médica, por ser surdo, não ouve o alarme de um temporizador, que é necessário para testes laboratoriais específicos.

Solução:

Uma luz indicadora foi instalada no temporizador.

NÃO É À TOA QUE APARECE UMA LÂMPADINHA NA CABEÇA DE QUEM TEM UMA BOA IDEIA!



2 Uma técnica laboratorista tem deficiência física (restrição permanente no movimento da cabeça e do pescoço) e usa um microscópio no seu trabalho.

Solução:

Foi instalado um periscópio no seu microscópio de tal forma que ela não mais precisa abaixar sua cabeça e dobrar seu pescoço para desempenhar sua função.

4 Um trabalhador com nanismo foi contratado como Operador Laser em uma indústria de autopeças. Seus pés não alcançavam o dispositivo.

Solução:

A máquina foi adaptada com um assento especial.



Henry Ford já havia descoberto no início do século passado que quase metade da linha de montagem de seus carros poderia ser ocupada por trabalhadores com deficiência e, na época, fez uma afirmação que ficou para a história: “Posso assumir tranquilamente um cego para um emprego no qual os olhos não são necessários.”

DIVERSIDADE NO MUNDO DO TRABALHO



O preconceito da sociedade reflete também no mercado de trabalho que desvaloriza a mulher, reprova candidatos em função de sua aparência ou não contrata pessoas com deficiência, por considerá-las improdutivas.

Cabe à empresa a responsabilidade de incentivar a implantação de práticas para promover a igualdade de oportunidades de todos os

colaboradores, independentemente da presença de deficiência, gênero, orientação sexual, raça, etnia e outros valores, explicitando o reconhecimento da diversidade humana como um valor corporativo.

Empresas que promovem as condições de acessibilidade e vem adotando diversas medidas inclusivas, entendem a contratação de pessoas com deficiência como um investimento no profissional e não como custo. São empresas inclusivas, conscientes de seu papel, alinhadas e comprometidas com a tendência do mercado dentro do paradigma da responsabilidade social.



Ray Charles nasceu em 1930, nos EUA. É considerado um dos maiores gênios da música negra americana. Cego aos sete anos, em razão de um glaucoma e órfão na adolescência.

Nas suas apresentações ao vivo é que seu talento único podia ser apreciado. Faleceu em junho de 2004, aos 73 anos.

Lei de Cotas: uma ação afirmativa brasileira em perguntas e respostas

A Lei de Cotas (artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) é a principal ação afirmativa para o ingresso e permanência de trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras.

Seu pleno cumprimento garantiria trabalho para cerca de 950 mil pessoas dentre os 29 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar.

A prática tem demonstrado que a Lei de Cotas é necessária, porque as pessoas com deficiência são duramente atingidas em períodos de recessão e de desemprego e, na retomada das contratações, quase sempre são as últimas a ser lembradas. Mas muitas empresas já superaram suas cotas.

Relacionamos, a seguir, as principais dúvidas e respostas sobre a lei de cotas utilizando como fontes o "Guia Alagoas Inclusiva: orientações para empregadores e profissionais de recursos humanos", publicado em 2008, o livro "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho", de 2007, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Selecionamos algumas orientações da Instrução Normativa nº 98, que dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados, publicado pela SIT/MTE em agosto de 2012.



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



Está no artigo 93 da Lei nº 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.

O percentual de vagas 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%



2 - 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 o 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).



3 - A instituição sem fins lucrativos também está obrigada a cumprir a Lei de Cotas?



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



4 - 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.



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



6 - 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.



7 – 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 Federal 5.296 de 02/12/2004 passou a ser considerada pessoa com deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias:



Deficiência física

É a 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, triparésia, 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.



Deficiência auditiva

É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

Deficiência visual

Conceitua-se como deficiência visual:

- Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Baixa visão – 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.





Deficiência intelectual

Conceitua-se como deficiência intelectual o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

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

Deficiência múltipla

Conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

Nota: o Autismo se enquadrou na lei de cotas a partir de 27 de dezembro de 2012. O parágrafo 2º do Artigo 1º da Lei nº 12.764 prevê que "A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais."



8 - Como é feita a comprovação da deficiência?

- a) Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde ▶

de nível superior, preferencialmente habilitado na área da deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos:

I - identificação do trabalhador;

II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente;

III - identificação do tipo de deficiência;

IV - descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes;

V - data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde; e

VI - concordância do trabalhador para divulgação do laudo à Auditoria-Fiscal do Trabalho e ciência de seu enquadramento na reserva legal.

Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada.

b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.



9 - A contratação da pessoa com deficiência é igual a 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 elaborado por profissional de saúde de nível superior ou o Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.



10 - 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.



11 - 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**”: a obrigação de existir número mínimo de postos de trabalho destinados à pessoa com deficiência.



12 - 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, **deixando claro qual o perfil de conhecimentos exigidos 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 e o perfil de conhecimentos exigidos, 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.

FALANDO NISSO...

Deficiência não é profissão! Um anúncio de emprego precisa informar claramente qual é a vaga que está disponível e qual o perfil de competências, conhecimentos e habilidades que se espera do candidato a ser contratado.





13 - 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 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.



14 - O que a empresa deve observar quando realizar entrevistas 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 os cegos etc. O ideal, é solicitar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo.



15 - 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.



FALANDO NISSO...

Lamentavelmente, inúmeros são os casos de pessoas com deficiência extremamente bem qualificadas, pós-graduadas em cursos no exterior e fluentes em várias línguas, que encontram dificuldades para ingressar no mercado formal de trabalho, principalmente nos cargos mais altos da empresa (direção, chefia, gerência etc.)



16 - 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.



17 - 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.



18 - 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.



19 - A empresa pode buscar apenas pessoas com deficiências 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 deficiências têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência.



20 - 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.



21 - O empregado com deficiência tem direito ao 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.



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



Nenhum ramo de atividade está isento 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.

 23 - Existem programas de Saúde e Segurança para os trabalhadores com deficiência?

 Os programas relativos à saúde e segurança, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, devem contemplar as medidas necessárias para garantir aos trabalhadores com deficiência e reabilitados condições de trabalho seguras e saudáveis. A CIPA, quando obrigatória, deve acompanhar a inclusão desses trabalhadores, inclusive documentando em ata esse acompanhamento.

 24 - Há algum impedimento para que uma 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.

 25 - A aprendizagem pode ser utilizada como instrumento de capacitação profissional das pessoas com deficiência?

 Sim, esse 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.



26 - 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 isso ela preenche a cota para 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.



27 - 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 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.



28 - 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.



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.



30 - A dispensa da pessoa com deficiência é igual a 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.



31 – Em casos de uma pessoa com deficiência pedir demissão e não houver tempo para 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.



32 - 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.

TERMOS DE COMPROMISSO e TACs

Existem algumas soluções intermediárias que visam o cumprimento da Lei de Cotas, negociadas com a participação do Ministério do Trabalho e Emprego (Termos de

Compromisso) ou com a participação do Ministério Público do Trabalho 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 Termo de Compromisso, a empresa é multada pelo MTE; já se o descumprimento for do TAC, a empresa irá responder a uma Ação Civil Pública.



33 – Qual é o valor da multa pelo descumprimento da Lei de Cotas?

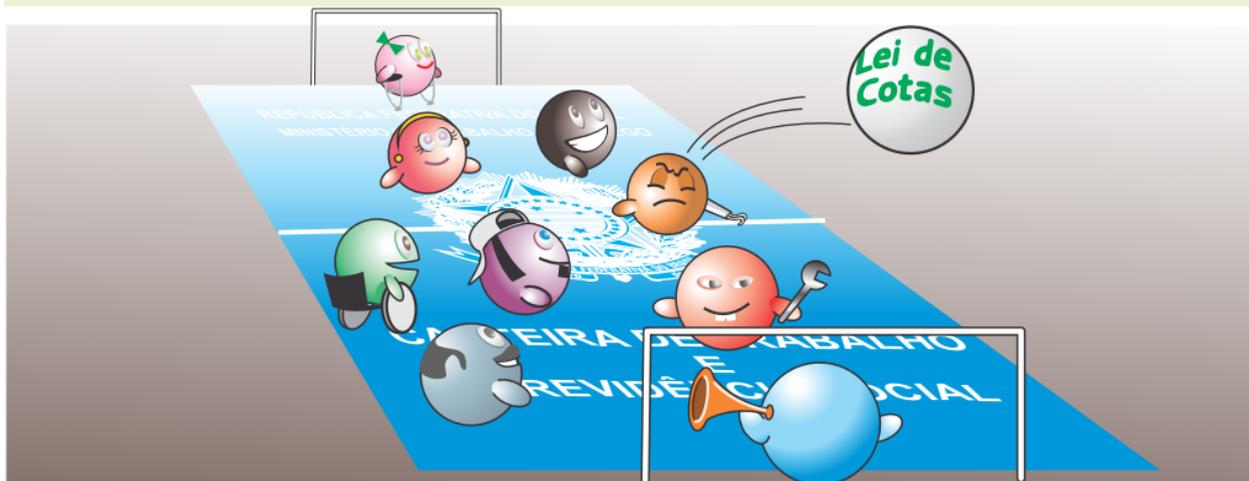


A multa está prevista no art. 133 da Lei 8.213/91. O valor da multa é atualizado anualmente, orientado pelo art. 283 do Regulamento da Previdência Social. A multa tem um acréscimo variável de acordo com o porte da empresa, definido pela Portaria 1.199, de 28/10/2003, do Ministério do Trabalho



e Emprego. A multa variava de R\$ 1.717,38 a R\$ 171.736,10 de acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF Nº 15, de 10 de Janeiro de 2013.

Porte da empresa	Reserva legal	Nº de Pessoas com Deficiência ou Reabilitadas exigido	Valor da infração do art. 133 da Lei 8.213/91 por Pessoa com Deficiência não-contratada	Acréscimo da Portaria MTE 1.199/03	Valor da Multa
100 a 200	X 2% =		R\$ 1.717,38 a R\$ 171.736,10	+ 0 a 20% =	
201 a 500	X 3% =		R\$ 1.717,38 a R\$ 171.736,10	+ 20 a 30% =	
501 a 1.000	X 4% =		R\$ 1.717,38 a R\$ 171.736,10	+ 30 a 40% =	
1.001 em diante	X 5% =		R\$ 1.717,38 a R\$ 171.736,10	+ 40 a 50% =	



Fontes consultadas

- AACD Medicina e Reabilitação: princípios e prática. Antonio Carlos Fernandes; Alice Conceição Rosa Ramos; Maria Eugenia Pebe Casalis; Sizinio Kanaan Hebert. Porto Alegre: Artes Médicas, 2007.
- Adaptações razoáveis sob o crivo inclusivista – parte 3. Romeu Kazumi Sassaki. Revista Reação, ano XIV, n. 77, nov./dez. 2010, p.18-20.
- Bem-vindo à nossa escola [cartilha]. Banco Mundial, 2004.
- Censo IBGE 2010.
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: SEDH/PR, 2007.
- Deficiência visual e o mundo do trabalho: mitos e verdades. Tânia Mara Aguiar Jung [et al]. São Paulo: Fundação Dorina Nowill para Cegos, 2009.
- Educação Inclusiva: o que o professor tem a ver com isso?. Rede Saci. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2005.
- Guia Alagoas Inclusiva: orientações para empregadores e profissionais de recursos humanos. Senai/AL. Maceió: Senai/AL, 2008.
- Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, Defit, 2007.
- Gibi da Mônica nº 221 e nº 222. Mauricio de Sousa Produções. Rio de Janeiro: Editora Globo.
- NBR 9050: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos Urbanos. Rio de Janeiro: ABNT.
- Pessoas com deficiência no trabalho formal: por que não? Celebração, desafios e defesa da lei. Maria de Fátima e Silva; Carlos Aparício Clemente. Osasco: Espaço da Cidadania, 2011.
- Relatório Mundial sobre a Deficiência. Organização Mundial da Saúde / Banco Mundial. Tradução: Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

Links acessados:

<http://www1.folha.uol.com.br/folha/equilibrio/noticias/ult263u537170.shtml>

Acesso em 18/05/2012

http://www.istoe.com.br/reportagens/190374_O+CARNAVAL+DA+INCLUSAO?pathImagens=&path=&actualArea=internalPage

Acesso em 18/05/2012

http://pt.wikipedia.org/wiki/Ludwig_van_Beethoven

Acesso em 18/05/2012

<http://www.bluesbrotherscentral.com/profiles/ray-charles/>

Acesso em 18/05/2012

<http://www.infoescola.com/sociedade/fundacao-dorina-nowill-para-cegos/>

Acesso em 18/05/2012

<http://www.redebrasilatual.com.br/temas/cidadania/2012/04/carros-atendimento-a-deficientes-e-precario-apesar-de-mercado-crescente>

Acesso em 18/05/2012

<http://www.guardian.co.uk/science/2012/jan/01/stephen-hawking-at-70>

acesso em 18/05/2012

<http://diariodoverde.com/?p=4262>

Acesso em 05/06/2012

Créditos

Organizadores:

Eduardo Sakai - Fundação Instituto Tecnológico de Osasco

Fábia Aparecida Silva - Consultora de Inclusão

Fernanda Floripes Ribeiro - Apae de Barueri

Jobair Ubiratan Aurélio da Silva - Avape/Fenavape

Márcia Oliva Solera - Associação Pestalozzi de Osasco

Maria Aparecida Librete Gomes - AACD Osasco

Maria de Fátima e Silva - Consultora de Inclusão,
Organização Gelre

Sônia F. T. Rodrigues - Sind. dos Comerciantes de S. Paulo

Sumiko Oki Shimono - Consultora de Inclusão

Capa, Projeto gráfico e diagramação:

Valter Dionísio

Ilustrações:

Ricardo Ferraz, Rice Araujo, Vart

Edição:

Cristiane Alves - MTB 45.757

Pesquisa de informações:

Adão Carlos Barbosa - Espaço da Cidadania

Leandro Vital Mendes - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Marcelo Todescan - Espaço da Cidadania

Omezinda de Souza Nóbrega - Espaço da Cidadania

Colaboradores:

Adelino Ferreira Costa - GRTE de Osasco

Fabiana Pavani Sancinetti - AACD Osasco

José Carlos do Carmo (Kal) - SRTE de São Paulo

Marisabel Luchesi Pauletti - Associação Pestalozzi de Osasco

Paulo Eduardo A. Moura - Médico do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Romeu Kazumi Sassaki - Consultor e autor de escritos sobre inclusão social

Sonia Sadako Alakaki - Avape

Valter Luiz - Sindicato dos Metalúrgicos de Salto

Fotografia:

Eduardo Metroviche

Revisão:

Cláudia Cerresi Nogueira

Romeu Kazumi Sassaki

Responsável pela publicação:

Carlos Aparício Clemente



Rua Erasmo Braga, 307, 3º andar, Presidente Altino Osasco/SP - CEP 06213-008 - Tel: (11) 3685-0915

E-mail: ecidadania@ecidadania.org.br

Site: www.ecidadania.org.br