

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

“Perguntas e respostas sobre Contratação de pessoas com deficiência”

• 1.1 O que é reserva legal de cargos?

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

• 1.2 Quantas pessoas com deficiência a empresa precisa manter contratadas?

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91:

- I - de 100 a 200 empregados 2%
- II - de 201 a 500 3%
- III - de 501 a 1.000 4%
- IV - de 1.001 em diante 5%

• 2.1 Para fins de reserva legal de cargos, o que é pessoa com deficiência?

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Nesse diapasão está o Decreto nº 3.298/99, cuja redação foi atualizada após longas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.926/04.

Logo, há que ser atendida a norma regulamentar, sob pena de o trabalhador não ser computado para fim de cota. Assim, pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são consideradas hábeis ao fim de que se trata.

Pessoas reabilitadas, por sua vez, são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. A que se atestar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

Veja-se, assim, o conteúdo da norma em comento:

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

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

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

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

- **2.2 O que se entende por deficiência permanente?**

Considera-se deficiência permanente aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos (Decreto nº 3.298/99, art. 3º, II).

- **2.3 Incapacidade**

Considera-se como incapacidade uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bemestar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Decreto nº 3.298/99, art. 3º, III).

- **2.4 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 portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

- **2.5 O que é pessoa com deficiência 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 (Decreto nº 3.298/99, art. 31).

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.

- **2.5.1 Por que se adota o termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência?**

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assume várias formas ao longo dos anos. Utilizavam-se expressões como "inválidos", "incapazes", "excepcionais" e "pessoas deficientes", até que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão "pessoa portadora de deficiência", que se aplica na legislação ordinária. Adota-se, hoje, também, a expressão "pessoas com necessidades especiais" ou "pessoa especial". Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la. A expressão "pessoa com necessidades especiais" é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão "pessoa portadora de deficiência" com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, conforme se fez ao longo de todo este texto, a forma "pessoa com deficiência". Esta é a denominação internacionalmente mais freqüente, conforme demonstra Romeu Kazumi Sassaki.³

³ SASSAKI, Romeu Kazumi. *Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia*. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003, p. 1236.

• 2.6.1 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, 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 (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "a", c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I).

Para melhor entendimento, seguem-se algumas definições:

- Amputação - perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- Paraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia - perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia - perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia - perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia - perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia - perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia - intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);
- Paralisia Cerebral - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Nanismo - deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a in capacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esclarecemos que a pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características.

• 2.6.2 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 (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "b", c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II).

• 2.6.3 Deficiência visual

De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, 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.
Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

• **2.6.4 Deficiência mental**

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental 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;
- b. cuidado pessoal;
- c. habilidades sociais;
- d. utilização dos recursos da comunidade;
- e. saúde e segurança;
- f. habilidades acadêmicas;
- g. lazer; e
- h. trabalho.

(Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "d"; e Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I).

• **2.6.5 Deficiência múltipla**

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

• **2.6.6 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 por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. 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.

3.1 A instituição sem fins lucrativos está obrigada a preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência?

Sim, pois essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º, da CLT).

- **4.1 Para cálculo da cota de empregados com deficiência, utiliza-se o número de empregados da empresa ou do estabelecimento?**

Tanto para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) 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 (art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01).

- **4.2 Os empregados com deficiência devem ser distribuídos proporcionalmente entre os estabelecimentos da empresa?**

Não há exigência legal para tal, sendo esta uma decisão interna da empresa. Entretanto, com base no respeito às comunidades locais, recomenda-se a distribuição proporcional entre os diversos estabelecimentos. No interior do País, muitas vezes não há empresas locais com 100 (cem) empregados e as filiais de empresas com sedes em outras cidades são as únicas chances de inserção no trabalho das pessoas com deficiência que lá residem (art. 10, § 2º da Instrução Normativa nº 20/01).

- **4.3 Podem os empregados com deficiência ficar em um setor isolado?**

Não, visto que é uma atitude segregacionista que não permite a integração social deste segmento e elimina as suas possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, à medida do possível, em todos os setores da empresa que sejam alocadas pessoas com deficiência (art. 2º da Recomendação nº 168 da OIT).

- **4.4 Como são tratadas as frações no cálculo da cota?**

As frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, ou seja, qualquer que seja a fração, o número de empregados a serem contratados deve ser arredondado para cima (art. 10, § 4º da Instrução Normativa nº 20/01).

- **5.1 O aprendiz com deficiência pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência?**

Não há sobreposição das cotas, já que cada uma delas tem finalidades e condições próprias. No caso da reserva de cargos para pessoas portadoras de deficiência porque a legislação fala na habilitação prévia, a aprendizagem visa justamente habilitar o aprendiz para o mercado de trabalho (Nota Técnica DMSC/DEFIT/SIT nº 121, de 1º de setembro de 2004).

- **5.2 Há algum impedimento para que uma pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz?**

Não há nenhuma oposição. Ao contrário, o instituto da aprendizagem pode se constituir em um importante instrumento de qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

- **5.3 O empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada conta para fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora?**

A legislação fala de reserva de cargos que devem ser preenchidos pela empresa. Dessa forma, os empregados da empresa terceirizada somente contam para esta, não para a tomadora.

- **6.1.1 O que a empresa deve observar na seleção de empregado com deficiência?**

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar

adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

- **6.1.2 Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?**

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

- **6.1.3 Como a empresa deve encarar a escolaridade?**

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

- **6.1.3.1 Que outras atitudes podem ser adotadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência?**

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea "d", da Recomendação nº 168 da OIT).

- **6.1.4 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 Braille para os cegos, etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo (item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

- **6.1.4.1 Para selecionar candidatos, a empresa pode usar critérios como idade, sexo, cor, boa aparência, não estar inscrito no serviço de proteção ao crédito, 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 (art. 373A, I, II, V, da CLT, c/c art. 1º da Lei nº 9.029/95).

- **6.2 Onde podem ser encontrados candidatos a emprego com deficiência?**

Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa portadora de deficiência:

<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/legis/consultaruf.asp>.

- **6.2.1 Como se considera a prática da empresa de concentrar-se num tipo único de deficiência?**

Essa atitude pode ser entendida como uma prática discriminatória. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 4º da Recomendação nº 168 da OIT).

- **6.2.2 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 a pessoa 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 (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

- **6.2.3 É adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência?**

É comum a associação dos deficientes auditivos com o trabalho em almoxarifados, a dos visuais com a telefonia e os físicos com o teleatendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados. Há, por exemplo, portadores de deficiência visual trabalhando como controladores de qualidade no setor de pinturas da indústria automobilística, pessoa com deficiência auditiva atendendo no balcão de padaria, cadeirante supervisionando a saída de clientes em uma livraria e pessoa com deficiência mental pesando hortaliças, legumes e frutas em supermercado. Os exemplos são diversos. Assim, antes de dizer que uma pessoa portadora de deficiência não tem condições, é preciso dar a ela oportunidade de revelar suas reais potencialidades para desempenhar as funções. Por outro lado, não se pode esquecer que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que as pessoas com deficiências realizem atividades antes inimagináveis para elas.

- **6.2.4 É correto pensar que todas as pessoas com deficiência desenvolveram habilidades para compensar suas limitações?**

Esse é um estereótipo que dificulta a visão da pessoa portadora de deficiência como ser humano. Cada uma delas tem a sua individualidade e não pode ser tratada de forma genérica. Assim, se algumas têm um determinado sentido mais desenvolvido para compensar uma limitação esta não é uma regra geral. Não podendo, portanto, ser esse um requisito para a sua inserção no trabalho (art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

- **6.3 Quem pode assessorar e apoiar as empresas nos processos de inclusão de pessoas com deficiência?**

A maior dificuldade das empresas reside no seu desconhecimento a respeito da questão da deficiência, reconhecendo suas possibilidades e limitações. Essa situação gera medo, insegurança e preconceito e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, a empresa buscará apoio junto às entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento a respeito da matéria e podem se constituir em importantes parceiras desse processo. Nesse sentido, é proverbial o lema do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 2004: "Nada sobre nós sem nós".

- **6.4.1 Há alguma regra especial quanto à assinatura da CTPS e à formalização do contrato de trabalho com uma pessoa com deficiência?**

Não há nenhuma regra específica. Aplicam-se as normas gerais da CLT.

- **6.4.2 A pessoa com deficiência tem direito à jornada especial?**

Sim, pode ter um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência. Para atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc. (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

- **6.4.3 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, força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT.

- **6.4.3 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, força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT.

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

Sensibilizar de seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais. Permitindo, dessa forma, o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência (art. III, item 2, alínea "c", da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência).

- **6.5.2 Que outros instrumentos a empresa pode utilizar para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação?**

Manter em seu ordenamento interno normas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas. Nos estabelecimentos de ensino essa previsão é uma imposição legal (art. 24, inciso III, do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004).

- **6.6.1 O que deve ser observado para a integração do empregado com deficiência no ambiente de trabalho?**

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para tal, tanto o empregado como a chefia devem ser questionados a respeito das questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

- **6.6.2 A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser especial?**

Sim, visto que se deve levar em conta as implicações de suas limitações na produtividade. A própria CLT parte do pressuposto que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados forem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (art. 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4º, da CLT).

- **6.6.3 Que outras questões devem ser observadas?**

Na avaliação, deve-se verificar se o empregado teve acesso aos treinamentos, manuais, regulamentos e informações sobre a empresa. Por exemplo, se às pessoas com deficiências visual e auditiva foi dado pleno conhecimento das normas da empresa. Igualmente, se o posto de trabalho foi adaptado às suas condições pessoais. Se isso não ocorreu, além dos prejuízos à saúde, pode redundar na diminuição da produtividade.

- **6.6.4 A avaliação especial pode ser entendida como discriminatória?**

Não, uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos (art. 4º da Convenção nº 158, da OIT).

- **6.6.5 A avaliação especial é sinônimo de paternalismo?**

O respeito às limitações das pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades, não pode ser confundido com paternalismo ou privilégios. Respeitar os limites e peculiaridades não significa que não seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho (art. 5º, III, do Decreto nº 3.298/99).

- **6.7.1 O empregado com deficiência tem direito ao valetransporte?**

Sim, salvo se for detentor de passe livre que o isente do pagamento de passagens, em transporte coletivo, em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho (art. 1º da Lei nº 6.418/85).

- **6.8 Como informar na Relação Anual das Informações Anuais (RAIS) que o empregado é pessoa com deficiência?**

No campo sobre os dados pessoais do empregado, no item "Deficiente Habilitado ou Beneficiário Reabilitado", deve ser marcada a quadrícula "Sim", se o trabalhador é pessoa com deficiência. Ainda deve ser informado o tipo de deficiência, com a seguinte codificação: 1 - Física; 2 - Auditiva; 3 - Visual; 4 - Mental; 5 - Múltipla; e 6 - Reabilitado. A empresa é passível de autuação, se apresentar a RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas (art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75).

- **6.9 Deve ser informado, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), se o empregado é pessoa com deficiência?**

Sim, em qualquer movimentação, deve ser informado no campo reservado os dados cadastrais do empregado, no item "Portador de Deficiência", colocando 1 para indicar "SIM".

- **7.1 O que deve ser observado, de forma especial, na dispensa de empregado com deficiência?**

Não há previsibilidade legal de estabilidade para o empregado portador de deficiência. No entanto, para garantir a reserva de cargos para a pessoa portadora de deficiência, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. Ou seja, a demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência. Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91).

- **7.2 O que se entende por condição semelhante?**

Significa que outro trabalhador com deficiência deverá ser contratado, não sendo, necessariamente, trabalhador com a mesma deficiência do substituído. Assim, à guisa de exemplo, uma vaga anteriormente ocupada por deficiente físico não precisa ser substituída por

outro deficiente físico, podendo ser qualquer pessoa com deficiência elencada no art. 4º do Decreto nº 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 5.296/04. Igualmente, a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência.

- **8.1 O que se entende por habilitação?**

O processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária (art. 31 do Decreto nº 3.298/99).

- **8.2 Quem deve habilitar para o trabalho as pessoas com deficiência?**

A habilitação, como as demais políticas visando à plena integração das pessoas com deficiência, pressupõe o desenvolvimento de ações conjuntas do Estado e da sociedade (art. 5º, I, do Decreto nº 3.298/99).

- **8.3 As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a oferecer cursos para as pessoas com deficiência?**

Sim, devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para esse segmento (art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

- **8.3.1 A matrícula nesses cursos de nível básico pode estar condicionada ao nível de escolaridade?**

Não, deve estar vinculada à capacidade de aproveitamento da pessoa portadora de deficiência (art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

- **8.4 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 com a prática, sendo que esta última pode ocorrer inclusive na empresa contratante (art. 23 do Decreto nº 5.598/05, c/c art. 28, § 1º, do Decreto nº 3.298/99).

- **8.4.1 Há regra especial quanto à idade para o aprendiz com deficiência?**

Sim, para esse segmento não há previsão de idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

- **8.4.2 Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?**

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições:

- a. os Sistemas Nacionais de Aprendizagem:
 1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).
 2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC).
 3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).
 4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT).
 - 5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).**
- b. as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;
- c. as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da CLT).

- **8.4.3 Onde se podem obter maiores informações sobre a aprendizagem?**

No "Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz", editado, em 2006, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que está disponibilizado no sítio web: http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz.pdf.

- **9.1 O que se entende por colocação competitiva?**

O processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais (art. 35, II, Decreto nº 3.298/99).

- **9.2 O que se entende por colocação seletiva?**

O processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99).

- **9.3 O que são procedimentos especiais?**

São os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

- **9.4 O que são apoios especiais?**

A orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

- **9.5 O que se considera modalidade de trabalho por conta própria?**

É considerado o processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99).

- **9.6 O que é oficina protegida de produção?**

É a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa (art. 35, § 4º, do Decreto nº 3.298/99).

- **9.7 Quais requisitos devem estar presentes para o enquadramento na modalidade de oficina protegida de produção?**

Conforme o art. 8º da Instrução Normativa nº 20, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 19 de janeiro de 2001, as condições são:

os Sistemas Nacionais de Aprendizagem:

- I. que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social;
- II. que tenha por objetivo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde;
- III. que as pessoas portadoras de deficiência participantes dessas oficinas não integrem o quantitativo dos cargos reservados legalmente aos portadores de deficiência; e

IV. que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.

- **9.8 Por oficina protegida terapêutica entende-se:**

A unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social e que tenha por objetivo a integração social, mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho (art. 35, § 5º, do Decreto nº 3.298/99).

- **9.9 Quais são as condições exigidas para o enquadramento como oficina protegida terapêutica?**

São elas, conforme determina o art. 35, §§ 5º e 6º, do Decreto nº 3.298/99:

- I. que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social;
- II. restrita aos portadores de deficiência severas, que não tenham condições de ingresso no mercado de trabalho competitivo ou em oficina protegida de produção, segundo avaliação individual de desenvolvimento biopsicossocial;
- III. o tratamento diferenciado está no fato de que sua finalidade primeira é a integração social e não o trabalho produtivo;
- IV. desenvolvimento de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

- **9.10 O que é necessário para que o período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente ou adulto com deficiência em oficina protegida terapêutica não caracterize relação de emprego?**

Além da ausência dos elementos configuradores da relação de emprego, a pessoa portadora de deficiência deve ser submetida a processo de avaliação de seu desenvolvimento biopsicossocial. Esse exame é que indicará se sua deficiência é de tal ordem que a impeça desempenhar atividade laboral no mercado competitivo ou seletivo de trabalho ou em oficina protegida de produção (art. 35, § 6º, do Decreto nº 3.298/99).

- **9.11 O que deve ser observado na contratação dos serviços das pessoas com deficiência, por entidade pública ou privada, por meio da intermediação de entidades com o tomador de serviços?**

Os seguintes requisitos devem estar contemplados, de acordo com o art. 35, §1º, I, e §§ 7º e 8º do Decreto nº 3.298/99:

- I. a entidade deve ser beneficente de assistência social, na forma da lei;
- II. a prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador;
- III. a entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem como programas de reabilitação, caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades;
- IV. atentar se são modalidades de colocação seletiva ou de promoção do trabalho por conta própria.

10. Segurança e Medicina do Trabalho

As condições gerais de vida, as relações, processo e organização do trabalho são elementos fundamentais na preservação da saúde dos trabalhadores ou na gênese de seu adoecimento.

O trabalho decente, preconizado pela OIT, é direito de todos, incluindo a segurança e a saúde. A prática do trabalho decente é o meio mais eficaz de romper com o ciclo da marginalização, pobreza e exclusão social, especialmente das pessoas com deficiência, as quais necessitam de ações afirmativas para sua adequada inclusão e manutenção no mercado de trabalho, contribuindo de forma significativa para a economia nacional e reduzindo o nível geral de pobreza. Essas ações especiais compensatórias de proteção facilitam o emprego dessas pessoas mediante esforço coordenado que vise ao ambiente de trabalho, às necessidades individuais e da empresa e às responsabilidades legais.

São inúmeros os obstáculos encontrados por este grupo populacional, obstáculos estes minimizados pela execução de ações concretas em segurança e saúde, por parte das empresas para superar esse desafio.

Existem importantes instrumentos facilitadores na inclusão adequada de trabalhadores no nível de empresa, tais como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a Ergonomia, o Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho (incluído no PPRA e PCMSO), dentre outros, que, articulados, integram o conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores em geral e em especial das pessoas com deficiência.

O Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho pode estar incluído no PPRA e PCMSO da empresa, e faz parte das orientações da OIT em seu Repertório de Recomendações Práticas sobre essa questão (Genebra/2001), tendo como objetivo a igualdade de acesso e oportunidade para todas as pessoas no que diz respeito a emprego seguro e saudável, a treinamento profissional e a ocupações específicas e sem discriminação (art. 4º da Convenção nº 159 da OIT).

Nesse programa deverão ser definidas as estratégias de ações por parte da empresa para a adequada inclusão das pessoas com deficiência, após consulta a estas e às suas organizações representativas, incluindo ações no recrutamento, seleção e manutenção no emprego das pessoas em igualdade de oportunidades perante os outros empregados, bem como manter no emprego o trabalhador que tenha adquirido alguma deficiência.

Essas estratégias devem estar associadas à política de responsabilidade social da empresa na promoção de local de trabalho seguro e saudável, incluindo medidas de segurança e saúde no trabalho, de análise de risco relativa a qualquer adaptação, ajustamento ou acomodação, pronta intervenção e encaminhamento de trabalhadores(as) a serviços de tratamento e reabilitação, no caso de deficiência adquirida durante a vida ativa. A inserção da pessoa com deficiência no trabalho deverá ser, sobretudo, individual, social e profissional, apoiada por equipe multidisciplinar, a fim de se conseguir a verdadeira inclusão dessas pessoas.

Compete, portanto, ao empregador garantir a elaboração e efetiva implementação desses instrumentos, sem ônus para o empregado, bem como zelar pela sua eficácia. Esses programas devem ser apresentados e discutidos na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAs), quando existente na empresa, configurando-se como importante espaço de inclusão dos trabalhadores com deficiência, no tocante à preservação de sua integridade e saúde.

A participação dos trabalhadores nos diversos níveis de decisão nas relações, processo e organização do trabalho são, portanto, fundamentais na promoção da sua saúde. A inclusão e a integração no trabalho das pessoas com deficiência repercutem na qualidade de vida e de saúde da empresa e da comunidade em geral, possibilitando a utilização por todos dos bens e serviços, viabilizando uma sociedade mais flexível e aberta às diferenças entre as pessoas e concretizando-se o princípio da igualdade de oportunidades para todos.

- **10.1 PCMSO**

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Norma Regulamentadora (NR 07) que introduziu um "olhar coletivo" nos procedimentos da inspeção do trabalho na área da segurança e saúde, dando ênfase às questões incidentes não somente sobre o indivíduo (abordagem clínica), mas também sobre a coletividade de trabalhadores (abordagem epidemiológica), privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

Essa dupla abordagem configura-se como essencial para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, por ter como objetivo a promoção e a preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores, possibilitando a prevenção, rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho.

O profissional médico, familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa, atua, pois, como importante agente facilitador na inclusão da pessoa com deficiência na empresa, por meio da prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho. Mediante exame médico ocupacional, o profissional médico identifica aptidão ou não do(a) trabalhador(a) para exercer determinada função, identificando suas potencialidades laborativas, fator primordial na adequada alocação e inclusão deste(a) trabalhador(a) com deficiência na empresa. Essa ação é primordial para garantir que a pessoa com deficiência assuma uma função que corresponda às suas habilidades, à sua capacidade de trabalho e a seu interesse, atuando como agente produtivo na sociedade.

O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais Normas Regulamentadoras (NRs). Dois conceitos epidemiológicos são fundamentais na compreensão da importância do programa para a inclusão das pessoas com deficiência: o risco e o fator de risco. Risco pode ser definido como a probabilidade de os membros de uma determinada população desenvolverem uma dada doença ou evento relacionado à saúde em um período de tempo. Fator de risco pode ser definido como o atributo de um grupo que apresenta maior incidência de uma dada patologia ou característica, em comparação com outros grupos populacionais, definidos pela ausência ou menor dosagem de tal característica.

As pessoas com deficiência devem ser, portanto, vistas como integrantes de um grupo populacional com características específicas que, se consideradas aptas ao trabalho pelo profissional médico, deverá ter promovida a sua acessibilidade para inclusão adequada na empresa.

O impacto da deficiência sobre a capacidade de trabalho da pessoa pode variar amplamente, podendo ser reduzido, pouco interferindo na interação da mesma com o meio ambiente laboral, ou ser significativo, exigindo considerável apoio e assistência por parte da empresa e seus empregados.

O PCMSO deve incluir, dentre outros, a realização obrigatória dos exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, que inclui avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional, exame físico e mental, além de exames complementares, para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos, realizados de acordo com os termos específicos da NR 07 e seus anexos.

O exame médico admissional deverá ser realizado antes que o trabalhador assumas suas atividades. Para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, o exame médico deverá ser repetido a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou quando notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho.

Após o exame, o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional, com a definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador irá exercer (admissão), exerce (periódico) ou exerceu (demissional).

O exame médico ocupacional é de primordial importância para avaliação da capacidade laborativa das pessoas com deficiência, objetivando melhorar a sua colocação e inclusão na empresa.

- **10.2 PPRA**

Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Norma Regulamentadora (NR 09) que visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Essas ações devem ser desenvolvidas sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle. A escuta e a efetiva participação dos trabalhadores com deficiência nessas ações é de primordial importância para a eficácia desse programa e de sua adequada inclusão na empresa.

Consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. Deverá ser efetuada, sempre que necessário e pelo menos uma vez ao ano, uma análise global do PPRA para avaliação do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades.

Essa análise deverá incluir sempre a gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho com vistas à promoção de um local de trabalho seguro, acessível e saudável para pessoas com deficiência, devendo ser executados todos os ajustes necessários nos equipamentos, posto de trabalho e organização do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir possíveis riscos ocupacionais.

Nesse caso, a adoção de medidas especiais positivas, tais como apoios especiais, promoção da acessibilidade e ajustes na organização do trabalho, atendem às necessidades específicas das pessoas com deficiência e visam estabelecer igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento no trabalho para essas pessoas, não constituindo discriminação dos demais trabalhadores.

- **10.3 Ergonomia - espaço físico, equipamentos, organização do trabalho**

Norma Regulamentadora NR 17 - ERGONOMIA - tem como objetivo estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As características psicofisiológicas dizem respeito a todo o conhecimento referente ao funcionamento do ser humano, incluindo o conhecimento antropológico, psicológico e fisiológico.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

A organização do trabalho exerce papel fundamental na gênese de inúmeros comprometimentos à saúde do trabalhador. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, podendo, em situações complexas, demandar a presença de um ergonomista.

Com vistas à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores com deficiência, devem ser avaliados e executados ajustes ou adaptações da maquinaria, equipamentos, estações de trabalho e/ou adequação das tarefas correspondentes ao posto de trabalho, do tempo de trabalho e de sua organização, bem como a adaptação do espaço físico da empresa, organização ou entidade empregadora, com o objetivo de propiciar o acesso ao local de trabalho e facilitar o emprego desse segmento de trabalhadores.

Nesse processo, considera-se a palavra do trabalhador como a principal diretiva na busca dessa melhor adequação das condições e organização do trabalho ao homem. O trabalhador com deficiência, portanto, deverá ser considerado como essencial e importante agente das transformações, pois apenas ele poderá confirmar ou não a adequação de soluções propostas pelos técnicos sobre o seu ambiente e organização do trabalho.

• **10.3.1 Apoios especiais**

A empresa deverá providenciar a adequação dos meios e recursos para o bom desempenho do trabalho, considerando suas limitações. Os apoios especiais são elementos (orientação, supervisão e ajudas técnicas, dentre outros) que auxiliam ou permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (Instrução Normativa nº 20/01, da Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTE).

Como exemplos de apoios especiais temos: as tecnologias de acesso ao computador e à Internet para pessoas com deficiência visual e motora, sintetizadores de voz, livros falados, sinalização e alarmes sonoros e luminosos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, serviço de impressão em Braille, serviço de mensagem e vibracall em telefones para deficientes auditivos, banheiros adaptados para cadeirantes, corrimão nas paredes para facilitar a locomoção de deficientes visuais, etc.

• **10.4 Acessibilidade**

A inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças pessoais. A acessibilidade exerce papel fundamental nessa inclusão. A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura.

O acesso à informação também é fundamental, devendo ser disponibilizados na empresa, por exemplo, manuais e instruções relativas ao posto de trabalho de forma a serem compreendidos por pessoas com diferentes tipos de deficiência.

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. Para fins dessa Lei são estabelecidas as seguintes definições:

- I. acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;
- II. barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

- a. barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
- b. barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- c. barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transporte;
- d. barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa.

O Capítulo V desta Lei trata da acessibilidade nos edifícios de uso privado (como as empresas), estabelecendo critérios para adequada inclusão dos trabalhadores com deficiência.

O Capítulo VII desta lei aborda os critérios para acessibilidade nos sistemas de comunicação e sinalização, definindo que o Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

Enfatizamos a importância da comunicação para melhor inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. A empresa deverá disponibilizar todos os meios para minimizar ou excluir todas as barreiras que impeçam a perfeita comunicação dos trabalhadores com deficiência, tais como uso de intérpretes em LIBRAS, escrita em Braille, sinalização em luzes, sons e/ou cores, etc.

Por meio do art. 19 fica determinado que os serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens adotarão plano de medidas técnicas com o objetivo de permitir o uso da linguagem de sinais ou outra subtítuloção, para garantir o direito de acesso à informação às pessoas portadoras de deficiência auditiva, na forma e no prazo previstos em regulamento.

O Capítulo X estabelece, por meio do art. 24, que o Poder Público promoverá campanhas informativas e educativas dirigidas à população em geral, com a finalidade de conscientizá-la e sensibilizá-la quanto à acessibilidade e à integração social da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Importante ressaltar que o art. 26 estabelece que as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade estabelecidos nesta Lei.

• 10.5 Normas ABNT

As normas técnicas destinadas a permitir a acessibilidade das pessoas com deficiência são importantes instrumentos para encorajar e comprometer solidariamente toda a sociedade na inclusão, ressaltando a importância da supressão das barreiras arquitetônicas e de comunicação, criando condições para o exercício de uma cidadania plena. Essas normas refletem orientações de diversas organizações, como a Organização das Nações Unidas e a União Européia, dentre outras.

As normas técnicas de acessibilidade podem integrar a legislação federal e estadual, favorecendo a implantação da acessibilidade em todos os municípios brasileiros.

As normas técnicas internacionais são de competência da International Standards Organization (ISO), ligadas à Organização das Nações Unidas. Existem, ainda, organismos normalizadores de blocos regionais de nações, destacando-se o Comitê PanAmericano de Normas Técnicas (COPANT), bem como o Comitê de Normalização do Mercosul.

No Brasil, o organismo legalmente constituído para cuidar das normas técnicas é a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), afiliada à ISO e atuante desde 1940. A ABNT está dividida em comitês nacionais, dentre eles o Comitê Brasileiro de Acessibilidade (CB 40), que começou a atuar no ano 2000. Em 1985 foi criada a primeira Norma Técnica Brasileira da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 1985), pertinente à acessibilidade intitulada: "Adequação das Edificações, Equipamentos e Mobiliário Urbano à Pessoa Portadora de Deficiência" - NBR 9050, voltada para edificações, mobiliário e equipamentos urbanos. Existem ainda normas de acessibilidade sobre elevadores para transportes de pessoa portadora de deficiência, trens, ônibus, transporte aéreo e veículos automotores.

- **10.5.1 Decreto nº 5.296/04**

Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. No seu art. 4º fica determinado que o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal e as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste Decreto. O art. 70 deste Decreto modifica o art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, o qual passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º.....

- I. deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- II. deficiência auditiva - 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;
- III. deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- IV. utilização dos recursos da comunidade;
..... (NR)

Foram incluídas, portanto, as pessoas com ostomia, nanismo, baixa visão e excluídos os deficientes auditivos leves. Interessante salientar o que determina o art. 24:

Os estabelecimentos de ensino de qualquer nível, etapa ou modalidade, públicos ou privados, proporcionarão condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive salas de aula, bibliotecas, auditórios, ginásios e instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitários.

§ 1º Para a concessão de autorização de funcionamento, de abertura ou renovação de curso pelo Poder Público, o estabelecimento de ensino deverá comprovar que:

- I. está cumprindo as regras de acessibilidade arquitetônica, urbanística e na comunicação e informação previstas nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT, na legislação específica ou neste Decreto;
- II. coloca à disposição de professores, alunos, servidores e empregados portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida ajudas técnicas que permitam o acesso às

atividades escolares e administrativas em igualdade de condições com as demais pessoas; e

- III. seu ordenamento interno contém normas sobre o tratamento a ser dispensado a professores, alunos, servidores e empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas.

A inspeção do trabalho também deverá observar as condições de acessibilidade ao realizar a inspeção prévia dos estabelecimentos comerciais.

- **10.6 Repertório OIT**

O Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre "Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho" foi adotado em reunião tripartite de peritos, realizada em Genebra/Suíça, em outubro de 2001, com o propósito de orientar empregadores de grandes, médias ou pequenas empresas, tanto do setor público como do privado, sindicatos e governos, para adotarem estratégias positivas de gestão de questões relativas às pessoas com deficiência no local de trabalho. Essas recomendações se referem à política geral de emprego e podem atuar como parte da estratégia de desenvolvimento de recursos humanos e responsabilidade social da empresa.

O repertório define responsabilidades para melhoria das perspectivas de emprego de pessoas com deficiência, especialmente nas áreas de seleção, retorno ao trabalho, manutenção do emprego e de oportunidades de carreira.

O conteúdo desse Repertório baseia-se nos princípios que respaldam instrumentos e iniciativas internacionais para promover emprego seguro e saudável para todas as pessoas com deficiência, especialmente a Convenção nº 159/83 sobre Reabilitação Profissional e Emprego e a Recomendação nº 168/83, devendo ser aplicado em consonância com as leis e práticas do país.

De acordo com esse Repertório, a contratação de pessoas com deficiência redundará em benefícios para o empregador, uma vez que essas pessoas, quando em posições que correspondam às suas competências e capacidades, podem contribuir significativamente para a empresa em que trabalham, se a gestão de questões relativas à deficiência for conduzida de maneira apropriada.

Ênfase é dada neste Repertório sobre as ações em parceria com organizações de empregadores e trabalhadores e órgãos do governo em atividades que facilitem e promovam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse documento sugere que os empregadores consultem trabalhadores com deficiência ou seus representantes na formulação de uma estratégia sobre deficiência no local de trabalho, colocando em foco a necessidade de uma participação ativa das pessoas com deficiência no planejamento das políticas e dos programas que afetam a sua vida.

Essa prática demonstra o respeito pelos direitos e contribuições de pessoas que, freqüentemente, são marginalizadas e excluídas de uma participação ativa na sociedade na sua condição de cidadãos, concretizando o lema do movimento internacional das pessoas com deficiência em 2004: "Nada sobre Nós, Sem Nós".

O compromisso de repensar totalmente o lugar das pessoas com deficiência na sociedade e no mundo do trabalho é essencial para que as sociedades e empresas sejam verdadeiramente inclusivas.

- **11.1 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 (art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99).

- **11.2 Qual o papel da equipe multiprofissional?**

Assessorar o órgão responsável pelo concurso (art. 43 do Decreto nº 3.298/99).

- **1.3 Qual a composição da equipe multiprofissional?**

Três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato (art. 43 do Decreto nº 3.298/99). Portanto, temos seis profissionais para dar assistência integral ao órgão durante as diferentes etapas do concurso público e durante o período de estágio probatório (§2º do art. 43 do Decreto nº 3.298/99).

- **11.4 Quais as competências da equipe multiprofissional?**

- a. Emitir parecer observando:
 - I. as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
 - II. a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
 - III. a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
 - IV. a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e
 - V. a Classificação Internacional de Doença (CID) e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.
- b. avaliar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório (art. 43 do Decreto nº 3.298/99).

- **12.1 A conduta discriminatória em relação às pessoas com deficiência é tipificada como crime?**

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu art. 8º, tipificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa: II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência; III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

- **12.2 A empresa pode preterir sem justificativa candidato com deficiência?**

A empresa, ao negar emprego ou trabalho a uma pessoa portadora de deficiência, deve explicar seu ato, devendo sua justificativa estar fundada em razões de natureza técnica, e não subjetiva. Assim, não bastam justificativas vagas e genéricas como a de que o candidato não se enquadra no perfil da empresa.

- **13.1.1 O que compete à Inspeção do Trabalho?**

Aos auditores fiscais do Trabalho cabe fazerem a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência (art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99).

- **13.1.2 Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas?**

Pode ser lavrado auto de infração com a conseqüente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01).

- **13.1.3 Qual a multa aplicável nesse caso?**

A multa é a prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003:

- I. para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
- II. para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;
- III. para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;
- IV. para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

- **13.1.4 Quem estabelece qual será a porcentagem a aplicar sobre o valor do mínimo, dentro dos limites fixados para cada uma das faixas?**

A decisão compete à autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

- **13.1.5 Como são corrigidos os valores mínimo e máximo da multa?**

Anualmente, a portaria, que reajusta os benefícios mantidos pela Previdência Social, atualiza esses valores.

- **13.1.6 Quais os valores das multas, na vigência da Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007?**

Por infração ao art. 93 da Lei nº 8.213/91, conforme estabelece seu art. 10, V:

- I. de R\$ 1.195,13 a 1.434,16 para empresas de 100 a 200 empregados;
- II. de R\$ 1.434,16 a R\$ 1.553,67 para empresas de 201 a 500 empregados;
- III. de R\$ 1.553,67 a R\$ 1.673,18 para empresas de 501 a 1.000 empregados;
- IV. de R\$ 1.673,18 a R\$ 1.792,70 para empresas com mais 1.000 empregados.

O valor máximo não poderá ultrapassar R\$ 119.512,33.

- **13.1.7 Exemplificando o cálculo do valor da multa por não preenchimento da cota:**

Supondo-se uma empresa com 1.010 empregados, que deveria ter 51 empregados com deficiência e tem apenas oito nessa condição. Nesse caso, multiplicam-se 43 (o número de empregados com deficiência que deixou de ser contratado) pelo valor previsto para as empresas com mais de 1.000 empregados. Na vigência da Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007, multiplicar-se-iam 43 por um valor entre R\$ 1.673,18 a R\$ 1.792,70.

- **13.1.8 Qual a multa aplicável em caso de dispensa de empregado com deficiência, sem que tenha havido a contratação antecedente de substituto em condições semelhantes?**

Procede-se da mesma forma que nos casos de não preenchimento da cota de empregados com deficiência. Nessa situação, multiplica-se o número de empregados dispensados de forma irregular pelo valor da multa previsto para a faixa na qual a empresa enquadra-se.

- **13.1.9 Como pode se exemplificar no caso de uma empresa que não observou a regra de contratação antecedente de empregado com deficiência?**

Supondo-se uma empresa com 450 empregados que despediu dois empregados com deficiência sem justa causa, não tendo contratado de forma antecedente substitutos em condições semelhantes. Nesse exemplo, multiplicam-se dois (o número de empregados com deficiência despedidos de forma irregular) pelo valor previsto para as empresas com 201 a 500 empregados. Na vigência da Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007, multiplicar-se-iam dois por um valor entre R\$ 1.553,67 a R\$ 1.673,18.

- **13.1.10 Há na CLT algum dispositivo tratando da discriminação?**

O art. 373A, inserido na CLT pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, trata da discriminação proibindo a publicação de anúncios de emprego discriminatórios; a motivação discriminatória para recusa de emprego, promoção ou dispensa e a utilização de variável discriminatória para fins de remuneração, formação e ascensão profissional. Por infração a esse dispositivo igualmente está prevista a imposição de multa administrativa.

- **13.1.11 Há outra multa trabalhista por discriminação?**

Sim, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ao/ou manutenção no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. As infrações ao disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações: I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50%, em caso de reincidência; II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

- **13.2 Qual o papel do Ministério Público do Trabalho?**

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para o cumprimento das normas de incremento do trabalho das pessoas com deficiência. Tem sido a tônica da atuação do MPT a adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não-governamentais envolvidas com a matéria. Visa-se, dessa forma, alterar o paradigma cultural de exclusão das pessoas com deficiência.

Parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Audiências públicas com os atores sociais mencionados e dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego têm sido realizadas com sucesso, eis que a mera aproximação aqui retratada desvela mitos e esclarece a realidade dos fatos.

Caso se frustrem as conversações e remanescendo descumprida a lei, o Ministério Público do Trabalho tentará compor a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta (que não exime a empresa infratora do descumprimento da lei), que estipulará prazo para sua adequação. Sendo impossível, ainda mais uma vez, o entendimento, ajuíza-se Ação Civil Pública, que fixará multa inerente à obrigação de contratar, até que a cota se preencha, bem como indenização social pelo descumprimento pretérito da lei.

- **13.3.1 As entidades associativas dispõem de instrumento legal para fazer valer o direito de seus filiados?**

Elas, desde que constituídas há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, podem promover ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência (art. 3º da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989).

- **13.3.2 Quais entidades têm legitimidade para propor ação civil pública?**

Além dos entes públicos como Ministério Público, a União, o Estado ou o Município, temos a associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência (art. 3º da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989).

- **13.3.3 Qual o papel destinado às entidades representativas das pessoas com deficiência?**

A legislação prevê a participação das pessoas com deficiência em todas as fases de implementação da política de inclusão social, por intermédio de suas entidades representativas. Assim, nas ações para inserção desse segmento no trabalho, tanto no que se refere à definição de diretrizes como na sua implantação, as organizações representativas devem ser consultadas (art. 5º da Convenção nº 159, c/c art. 6º, III e IV, do Decreto nº 3.298/99).

- **13.3.4 Que contribuição as organizações de pessoas com deficiência podem dar ao processo de inclusão no trabalho?**

As empresas, de um modo geral, não têm especialistas nas questões que dizem respeito à inclusão desse segmento no trabalho, em razão da novidade ainda dessa questão no mundo empresarial. Assim, ao desenvolverem parcerias com essas entidades podem dispor de uma assessoria com acúmulo de vivência e estudos na temática das deficiências. Certamente dessas parcerias poderão surgir propostas criativas para enfrentar as dificuldades que irrompem no processo de inserção no trabalho.

- **14.1 Qual o órgão é responsável pela gestão de políticas voltadas para integração da pessoa com deficiência no âmbito federal?**

A Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), órgão de assessoramento da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que tem como eixo a defesa de direitos e a promoção da cidadania.

- **14.2 Qual a competência do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE)?**

A principal competência do CONADE é acompanhar e avaliar o desenvolvimento da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana, dirigidas a esse grupo social.

- **15.1 O que se entende por responsabilidade social?**

Segundo o Instituto Ethos, o conceito de responsabilidade social aplicado à gestão dos negócios se traduz como um compromisso ético voltado para a criação de valores para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: clientes, funcionários, fornecedores, comunidade, acionistas, governo e meio ambiente.

- **15.2 O que é a SA8000?**

A Social AccountAbility 8000 (SA8000) é a primeira certificação internacional da responsabilidade social. A SA8000 foi feita baseando-se nas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Declaração Universal dos Direitos da Criança da ONU. Essa norma vem atender a uma necessidade de consumidores mais esclarecidos que se preocupam com a forma como os produtos são produzidos, e não apenas com a sua qualidade.

- **15.2.1 Quais os requisitos são analisados para a certificação da SA8000?**

O certificado só é concedido àquelas organizações que cumprem totalmente os requisitos da norma, isto é, em toda a sua cadeia produtiva, inclusive em relação a seus fornecedores. São

eles: não utilizar trabalho infantil; promover a segurança e a saúde no trabalho; respeitar a liberdade de associação e direitos coletivos; não promover a discriminação (sexual, racial, política, nacionalidade, deficiência, etc.).

- **15.3 O Brasil tem norma de responsabilidade social?**

A Norma 16001 foi criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). A norma brasileira estabelece requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade. Essa certificação visa atender à crescente preocupação da sociedade com temas associados à ética, à cidadania, aos direitos humanos, ao desenvolvimento econômico, ao desenvolvimento sustentável e à inclusão social.

- **15.3.1 Para receber certificação pela Norma 16001, a empresa deve observar quais quesitos?**

A organização deve estabelecer, implementar, manter e documentar programas para atingir seus objetivos e metas da responsabilidade social. Esses programas devem incluir, no que se refere ao trabalho: boas práticas de governança; direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil; direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa portadora de deficiência); compromisso com o desenvolvimento profissional; promoção da saúde e segurança.

- **15.4 Qual a relação da responsabilidade social com a questão da inclusão das pessoas com deficiência na empresa?**

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas com uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingilo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

- **16.1 Há alguma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência?**

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais.

- **16.2 Quais são os itens financiáveis?**

Obras civis e adaptação física de instalações, equipamentos especiais, ajudas técnicas - próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial, maquinaria e utensílios de trabalhos especiais, capacitação de pessoal para convívio no trabalho com as PPD, capacitação das PPD para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades. As informações podem ser encontradas na página do BNDES na internet:

<http://www.bndes.gov.br/programas/sociais/pais.asp>.