

A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Brasília, 2007

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário-Executivo

André Figueiredo

Secretária de Inspeção do Trabalho

Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela

Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho

Leonardo Soares de Oliveira

Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Júnia Maria de Almeida Barreto

© 2007 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

1ª Edição: 10.000 exemplares

2ª Tiragem: 3.000 exemplares

2ª Edição: 3.000 exemplares

2ª Tiragem: 7.000 exemplares

Edição e Distribuição:

Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)

Esplanada dos Ministérios – Bloco F, Anexo, Ala B, 1º Andar, Sala 176

Tels.: (61) 3317-6162 – Fax: (61) 3317-8260 – CEP 70059-900 – Brasília/DF

e-mail: sit@mte.gov.br

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

I36 A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. –
2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

100 p.

1. Pessoa portadora de deficiência, legislação, Brasil. 2. Pessoa portadora de deficiência, mercado de trabalho, inclusão, Brasil. 3. Pessoa portadora de deficiência, contratação, inspeção, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

CDD 331.59

Sumário

Apresentação.....	9
I – Introdução.....	11
1.1 Razões da Criação da Lei de Cotas	11
1.2 Direito Internacional e Comparado	12
1.3 Ação Afirmativa – Igualdade de Oportunidades	16
1.4 Diretrizes Institucionais Referentes ao Trabalho da Pessoa com Deficiência	18
II – A Lei de Cotas em Perguntas e Respostas	20
1. Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas	20
1.1 O que é reserva legal de cargos?	20
1.2 Quantas pessoas com deficiência a empresa precisa manter contratadas?	20
2. Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas	20
2.1 Para fins de reserva legal de cargos, o que é pessoa com deficiência?	20
2.2 O que se entende por deficiência permanente?.....	21
2.3 Incapacidade	21
2.4 O que é pessoa com deficiência habilitada?	21
2.5 E a reabilitada?	22
2.5.1 Por que se adota o termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência?	22
2.6 Tipos de Deficiência	23
2.6.1 Deficiência física.....	23
2.6.2 Deficiência auditiva	24
2.6.3 Deficiência visual	24
2.6.4 Deficiência mental	24
2.6.5 Deficiência múltipla	25
2.6.6 Como é feita a comprovação da deficiência?	25
3. Empresas Obrigadas	25
3.1 A instituição sem fins lucrativos está obrigada a preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência?	25
4. Cálculo da Cota	25
4.1 Para cálculo da cota de empregados com deficiência, utiliza-se o número de empregados da empresa ou do estabelecimento?	25

4.2	Os empregados com deficiência devem ser distribuídos proporcionalmente entre os estabelecimentos da empresa?	26
4.3	Podem os empregados com deficiência ficar em um setor isolado?	26
4.4	Como são tratadas as frações no cálculo da cota?	26
5.	Reserva Legal de Cargos e Outras Modalidades de Contratação	26
5.1	O aprendiz com deficiência pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência?	26
5.2	Há algum impedimento para que uma pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz?	26
5.3	O empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada conta para fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora?	27
6.	A Contratação de Pessoa com Deficiência	27
6.1	Seleção	27
6.1.1	O que a empresa deve observar na seleção de empregado com deficiência?	27
6.1.2	Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?	27
6.1.3	Como a empresa deve encarar a escolaridade?	27
6.1.3.1	Que outras atitudes podem ser adotadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência?	28
6.1.4	O que a empresa deve observar quando realizar entrevistas e testes com candidatos com deficiência?	28
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.?	28
6.2	Onde podem ser encontrados candidatos a emprego com deficiência?	29
6.2.1	Como se considera a prática da empresa de concentrar-se num tipo único de deficiência?	29
6.2.2	A empresa pode buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar?	29
6.2.3	É adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência?	29
6.2.4	É correto pensar que todas as pessoas com deficiência desenvolveram habilidades para compensar suas limitações?	30
6.3	Quem pode assessorar e apoiar as empresas nos processos de inclusão de pessoas com deficiência?	30
6.4	Contrato de Trabalho	30

6.4.1	Há alguma regra especial quanto à assinatura da CTPS e à formalização do contrato de trabalho com uma pessoa com deficiência?	30
6.4.2	A pessoa com deficiência tem direito à jornada especial?	30
6.4.3	Que salário deve ser pago ao empregado com deficiência?	30
6.5	Preconceito de chefes e colegas	31
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?	31
6.5.2	Que outros instrumentos a empresa pode utilizar para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação?	31
6.6	Acompanhamento e Avaliação	31
6.6.1	O que deve ser observado para a integração do empregado com deficiência no ambiente de trabalho?	31
6.6.2	A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser especial?	31
6.6.3	Que outras questões devem ser observadas?	32
6.6.4	A avaliação especial pode ser entendida como discriminatória?	32
6.6.5	A avaliação especial é sinônimo de paternalismo?	32
6.7	Outros Aspectos	32
6.7.1	O empregado com deficiência tem direito ao vale-transporte?	32
6.8	Como informar na Relação Anual das Informações Anuais (RAIS) que o empregado é pessoa com deficiência?	32
6.9	Deve ser informado, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), se o empregado é pessoa com deficiência?	33
7.	Dispensa	33
7.1	O que deve ser observado de forma especial na dispensa de empregado com deficiência?	33
7.2	O que se entende por condição semelhante?	33
8.	Habilitação.....	33
8.1	O que se entende por habilitação?	33
8.2	Quem deve habilitar para o trabalho as pessoas com deficiência?	34
8.3	As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a oferecer cursos para as pessoas com deficiência?	34
8.3.1	A matrícula nesses cursos de nível básico pode estar condicionada ao nível de escolaridade?	34
8.4	A aprendizagem pode ser utilizada como instrumento de capacitação profissional das pessoas com deficiência?	34

8.4.1	Há regra especial quanto à idade para o aprendiz com deficiência?	34
8.4.2	Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?	34
8.4.3	Onde se podem obter maiores informações sobre a aprendizagem?	35
9.	Modalidades de Inserção no Trabalho	35
9.1	O que se entende por colocação competitiva?	35
9.2	O que se entende por colocação seletiva?	35
9.3	O que são procedimentos especiais?	35
9.4	O que são apoios especiais?	35
9.5	O que se considera modalidade de trabalho por conta própria?	35
9.6	O que é oficina protegida de produção?	36
9.7	Quais requisitos devem estar presentes para o enquadramento na modalidade de oficina protegida de produção?	36
9.8	Por oficina protegida terapêutica entende-se	36
9.9	Quais são as condições exigidas para o enquadramento como oficina protegida terapêutica?	36
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?.....	37
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?	37
10.	Segurança e Medicina do Trabalho	37
10.1	PCMSO	39
10.2	PPRA	40
10.3	Ergonomia – espaço físico, equipamentos, organização do trabalho.....	41
10.3.1	Apoios especiais	42
10.4	Acessibilidade	42
10.5	Normas ABNT	44
10.5.1	Decreto nº 5.296/04	45
10.6	Repertório OIT	46
11.	Serviço Público	47
11.1	Para acesso aos cargos e empregos públicos, mediante concurso, qual é o percentual de vagas reservado para pessoas com deficiência?	47
11.2	Qual o papel da equipe multiprofissional?	47
11.3	Qual a composição da equipe multiprofissional?	48
11.4	Quais as competências da equipe multiprofissional?	48

12. Crime	48
12.1 A conduta discriminatória em relação às pessoas com deficiência é tipificada como crime?	48
12.2 A empresa pode preterir sem justificativa candidato com deficiência?	48
13. A Fiscalização do Cumprimento da Lei	49
13.1 Ministério do Trabalho e Emprego	49
13.1.1 O que compete à Inspeção do Trabalho?	49
13.1.2 Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas?	49
13.1.3 Qual a multa aplicável nesse caso?	49
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?	50
13.1.5 Como são corrigidos os valores mínimo e máximo da multa?	50
13.1.6 Quais os valores das multas, na vigência da Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007?	50
13.1.7 Exemplificando o cálculo do valor da multa por não-preenchimento da cota	50
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?	50
13.1.9 Como pode se exemplificar no caso de uma empresa que não observou a regra de contratação antecedente de empregado com deficiência?	50
13.1.10 Há na CLT algum dispositivo tratando da discriminação?	51
13.1.11 Há outra multa trabalhista por discriminação?	51
13.2 Qual o papel do Ministério Público do Trabalho?	51
13.3 Entidades Associativas	52
13.3.1 As entidades associativas dispõem de instrumento legal para fazer valer o direito de seus filiados?	52
13.3.2 Quais entidades têm legitimidade para propor ação civil pública?	52
13.3.3 Qual o papel destinado às entidades representativas das pessoas com deficiência?	52
13.3.4 Que contribuição as organizações de pessoas com deficiência podem dar ao processo de inclusão no trabalho?	52
14. Órgãos Públicos Federais	53
14.1 Qual o órgão é responsável pela gestão de políticas voltadas para integração da pessoa com deficiência no âmbito federal?	53

14.2 Qual a competência do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE)?	53
15. Responsabilidade Social das Empresas	53
15.1 O que se entende por responsabilidade social?	53
15.2 O que é a SA8000?	53
15.2.1 Quais os requisitos são analisados para a certificação da SA8000?	53
15.3 O Brasil tem norma de responsabilidade social?	54
15.3.1 Para receber certificação pela Norma 16001, a empresa deve observar quais quesitos?	54
15.4 Qual a relação da responsabilidade social com a questão da inclusão das pessoas com deficiência na empresa?	54
16. Financiamento Público para Ações de Inclusão	55
16.1 Há alguma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência?	55
16.2 Quais são os itens financiáveis?	55
III – Legislação	56
1. Constituição Federal	56
2. Normas e Recomendações Internacionais	57
2.1 Conferência Internacional do Trabalho – Convenção nº 159, que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência	57
2.2 Recomendação nº 168/83, que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas portadoras de deficiência	61
2.3 Repertório de Recomendações Práticas: Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	71
2.4 Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência	71
2.5 Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência	74
3. Legislação Infraconstitucional.....	80
3.1 Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989	80
3.2 Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991	87
3.3 Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999	89
3.4 Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004	99
IV – Sugestões para Consulta na Internet	100

Apresentação

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de sua Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), elaborou este Manual com o objetivo de facilitar o cumprimento das normas contidas na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, especialmente a do seu art. 93. Nesse esforço, contou com a colaboração do Ministério Público do Trabalho.

O processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência, deve ser superado por intermédio da implementação de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

Tentamos, nesta edição, abarcar os questionamentos e dúvidas mais frequentes, sem a pretensão de esgotá-los. Ao contrário, esperamos que os aspectos abordados sirvam também para incentivar outras análises e indagações.

A Inspeção do Trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão de agente de transformação social. Esperamos, portanto, que esta publicação, dirigida principalmente aos empregadores, possa auxiliar também os auditores-fiscais no exercício de sua função.

O conteúdo do presente Manual contou com a colaboração das auditoras-fiscais do Trabalho Ana Maria Machado da Costa, da DRT-RS, e Maria de Fátima Alencar Fernandes D'Assunção, da DRT-RN; além da inestimável colaboração do Procurador Regional do Trabalho, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, PTR 9ª Região.

CARLOS LUPI

Ministro do Trabalho e Emprego

I – Introdução

1.1 Razões da Criação da Lei de Cotas

Embora as conquistas, a partir da Revolução Francesa de 1789, tenham possibilitado a consolidação da concepção de cidadania, elas não foram suficientes, pois se constatou que a mera declaração formal das liberdades nos documentos e nas legislações esboroava, ruía, frente à inexorável exclusão econômica da maioria da população. Tratou-se, então, já no século XIX, de se buscar os direitos sociais com ações estatais que compensassem aquelas desigualdades, municiando os desvalidos com direitos implantados e construídos de forma coletiva, em prol da saúde, da educação, da moradia, do trabalho, do lazer e da cultura para todos.

Foi apenas depois da Segunda Guerra Mundial, porém, que a afirmação da cidadania se completou, eis que, só então, percebeu-se a necessidade de valorizar a vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo, as minorias, suas necessidades e peculiaridades. Ou seja, verificou-se claramente que a maioria pode ser opressiva, a ponto de conduzir legitimamente ao poder o nazismo ou fascismo. Para que isso não se repetisse na História, fez-se premente a criação de salvaguardas em prol de todas as minorias, uma vez que a soma destas empresta legitimidade e autenticidade àquela.

Eis aí o fundamento primeiro das políticas em favor de quaisquer minorias. Quanto às pessoas com deficiência, estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes.

A obrigação, porém, não se esgota nas ações estatais. Todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida. As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania

plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88). Nesse diapasão, a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades.

O fato de a Constituição Federal afirmar de que todos são iguais perante a lei não é excludente da medida afirmativa de que se cuida. Trata-se de materializar a igualdade real entre as pessoas a partir do pensamento de que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade.

O Brasil conta com 24 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essas pessoas, porém, não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho. É hora, portanto, de se reverter esse quadro. Os problemas que daí decorrem refletem-se na baixa escolaridade desse grupo, grande dificuldade de inserção social, de constituição de vínculos familiares para além dos lares paternos e maternos. Esse muro institucional pode e deve ser rompido por meio do comprometimento de todos.

As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. Nesse sentido, é possível, então, o trabalho conjunto com organizações não-governamentais e/ou o Sistema S (SENAI, SENAR, SENAC, SENAT e SENACOP). Essas organizações detêm um conhecimento acumulado há décadas acerca das potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização. Recente alteração legal (Lei nº 11.180/05) possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas (Lei nº 10.097/00).

1.2 Direito Internacional e Comparado

A Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, o que lhe outorgou força de lei. Assumiu, por isso, importância primordial. Representando a posição mais atual da OIT, seu princípio basilar esteva-se na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

Em razão das condições práticas e das possibilidades nacionais, todo Estado que ratificar esta Convenção deve formular e aplicar uma política nacional a

respeito da readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência e garantir que as medidas, efetivamente, beneficiem todos que se encontrem nessa condição. Essa política deve basear-se no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência, de um ou de outro sexo, e os demais trabalhadores (sem excluir a possibilidade de que se tomem medidas positivas especiais em favor daqueles). As pessoas com deficiência devem dispor de serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades. Tais serviços devem ser promovidos igualmente nas zonas rurais e nas comunidades apartadas. O convênio prevê, além disso, medidas em favor do desenvolvimento da formação e da disponibilidade de assessores especializados.

Regulamentando a Convenção acima, a OIT editou, durante a 69ª Conferência em Genebra, em 1º de junho de 1983, a Recomendação nº 168, que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência.

Em 13 de dezembro de 2006, a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU. Trata-se de importantíssimo instrumento de aprimoramento dos direitos humanos, não apenas porque atende às necessidades específicas desse grupo, que conta com cerca de 650 milhões de pessoas em todo o mundo, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), mas, acima de tudo, porque revigora os direitos humanos, hoje ameaçados por guerras consideradas ilegais pela ONU e pelo avanço do mercado global, em detrimento de direitos sociais antes consolidados.

O conceito de “pessoa com deficiência” que se contempla no art. 2º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência implica grande reversão paradigmática na concepção jurídica do sujeito a quem se destina o referido instrumento internacional. É que, além do aspecto clínico comumente utilizado para a definição em apreço, concernente à limitação física, intelectual ou sensorial, inclui-se a questão social, para estabelecer-se o alcance da maior ou menor possibilidade de participação dessas pessoas em sociedade.

A Convenção estabelece, assim, direitos quanto à saúde, educação inclusiva nas escolas comuns, transporte, crianças e mulheres com deficiência, atendimento em caso de calamidade, lazer, cultura, esporte, habilitação e reabilitação, trabalho e formação profissional, etc. No que concerne ao trabalho, reafirma a idéia de inclusão de todas as pessoas com deficiência, de forma digna e integral, reforçando as ações afirmativas para tanto, conforme o art. 27 do instrumento.

A Convenção deve, agora, ser submetida ao processo de ratificação pelo Brasil, que se espera ocorra o quanto antes.

As políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado.

Veja-se, por exemplo, como nos vários países a lei trata da questão:

1. PORTUGAL: art. 28 da Lei nº 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.
2. ESPANHA: a Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.
3. FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.
4. ITÁLIA: a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.
5. ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
6. ÁUSTRIA: a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.
7. BÉLGICA: existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.
8. HOLANDA: o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.
9. IRLANDA: a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.
10. REINO UNIDO: o *Disability Discrimination* (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência.

cia em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

11. ARGENTINA: a Lei nº 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.
12. COLÔMBIA: a Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.
13. EL SALVADOR: a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.
14. HONDURAS: a Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.
15. NICARÁGUA: a Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.
16. PANAMÁ: a Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.
17. PERU: a Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.

18. URUGUAI: a Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.
19. VENEZUELA: a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.
20. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo, a *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.
21. JAPÃO: a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.
22. CHINA: a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

1.3 Ação Afirmativa – Igualdade de Oportunidades

Segundo ensina Joaquim Barbosa Gomes,¹ as ações afirmativas, em um primeiro momento, instigaram e encorajaram as autoridades públicas, sem as obrigar, a tomar decisões em prol de grupos flagrantemente excluídos, considerando a raça, cor, sexo e origem nacional das pessoas, fatores que, até então, consideravam-se irrelevantes. A pressão organizada desses grupos evidenciou as injustiças e impulsionou o estímulo a políticas públicas compensatórias de acesso à educação e ao mercado de trabalho. Nas décadas de 1960 e 1970, diante da constatação da inoperância das normas de mera instigação, e tendo em conta o aumento da pressão dos grupos discriminados, adotaram-se cotas rígidas, obrigatórias, que vieram a compor nas escolas, no mercado de trabalho e em outros setores da vida social um quadro mais representativo da diversidade dos povos.

¹ GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 35-38.

A estatística era o principal instrumento de prova da discriminação objetiva, restando superada a preocupação com a intencionalidade na discriminação, de difícil prova, e que inviabilizava os avanços no sentido da sociedade inclusiva.

Chega-se, assim, à conclusão de que as ações afirmativas contêm elementos concernentes à compensação, à mobilização de grupos privados, à pró-atividade do Estado na direção dessa compensação e à materialização da igualdade real, concreta, objetiva.

Joaquim Barbosa Gomes apresenta um conceito bastante abrangente, que define as ações afirmativas como:

(...) as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.²

Tratou-se, então, de superar a proibição pura e simples da discriminação, que possibilitava, tão-somente, a reparação de danos *posteriori*, muitas vezes impossível diante da exigência quase sempre intransponível da prova do ânimo discriminatório. As ações afirmativas compensam danos oriundos do passado, de condutas imemoráveis ou de raízes históricas profundas, e podem decorrer de imposição legal, judicial ou de ações voluntárias de entidades privadas instigadas ou não por leis abertas, de política de isenções fiscais, por exemplo, ou bolsas de ensino, e outras tantas. Há que acrescentar à definição acima exposta outras perspectivas de proteção que abarquem outros grupos, tais como as pessoas com deficiências, os homossexuais ou aquelas situações em que a pessoa pertença a mais de um grupo discriminado, como as mulheres negras com deficiência.

As ações afirmativas são, assim, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais, mas sempre em favor de grupos, porque o momento histórico da criação das medidas afirmativas foi o da transcendência da individualidade e da igualdade formal de índole liberal e também da mera observância coletiva dos direitos sociais genéricos, que implicavam uma ação estatal universal, buscando compensação social em favor

² GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade*: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 40.

dos hipossuficientes social e econômico. As ações afirmativas, como se constatou, representam um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo-se em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas.

Dessa forma, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao fixar, para empresas com 100 (cem) ou mais empregados, o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiências habilitadas, ou reabilitadas, está a exercer ação afirmativa decorrente de lei, e cuja implementação depende das empresas. Trata-se de implementar uma iniciativa de combinação de esforços entre o Estado e a sociedade civil.

Os valores que lastreiam a medida em questão estão contidos nos arts. 1º, 3º e 5º da Constituição brasileira. Asseguram tais normas os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e o da igualdade real de todos perante a lei. A ação afirmativa da qual se trata vem impulsionada, ademais, como já se disse, pelos dispositivos da Constituição, eis que se constrói, por meio dela, uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo-se o bem do grupo aquinhoado pela medida, combatendo-se a discriminação e o preconceito que sempre excluem as pessoas com deficiência do convívio social.

1.4 Diretrizes Institucionais Referentes ao Trabalho da Pessoa com Deficiência

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Implica a idéia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarreta a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são opostos pelo conjunto da sociedade e excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos. Cabe, por tanto, à sociedade agir, combinando-se esforços públicos e privados para a realização de tal mister.

Em decorrência, a Lei nº 7.853/89 traça a diretriz central a ser aplicada ao tema em estudo, ao estabelecer que:

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

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no *caput* deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

.....
III – na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Também a Convenção nº 159 da OIT, convertida em lei no Brasil, milita em favor de ações combinadas entre Estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo de se ressaltar a esse respeito o que se contém no art. 5º do Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89 e a Convenção em apreço, nos seguintes termos:

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

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

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

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

II – A Lei de Cotas em Perguntas e Respostas

1. Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas

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. Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas

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 bem-estar 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 bem-estar 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 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 (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 Sasaki.³

³ SASSAKI, Romeu Kazumi. *Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia*. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003, p. 12-36.

2.6 Tipos de Deficiência

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 incapacidade 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 freqüências 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 intra-oculares, 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. Empresas Obrigadas

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. Cálculo da Cota

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 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. Reserva Legal de Cargos e Outras Modalidades de Contratação

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. A Contratação de Pessoa com Deficiência

6.1 Seleção

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. 373-A, 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 Contrato de Trabalho

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.

6.5 Preconceito de chefes e colegas

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 Acompanhamento e Avaliação

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 Outros Aspectos

6.7.1 O empregado com deficiência tem direito ao vale-transporte?

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. Dispensa

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. Habilitação

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/futurotrabalhador/primeiroemprego/aprendizagem/conteudo/MANUAL_DO_APRENDIZ_completo.pdf

9. Modalidades de Inserção no Trabalho

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-o 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:

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 coor-

denado 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 assumira 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 Pan-Americano 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, 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;

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 –

d) 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. Serviço Público

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*).

11.3 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. Crime

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. A Fiscalização do Cumprimento da Lei

13.1 Ministério do Trabalho e Emprego

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 R\$ 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. 373-A, 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 exige 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 Entidades Associativas

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. Órgãos Públicos Federais

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. Responsabilidade Social das Empresas

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 atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

16. Financiamento Público para Ações de Inclusão

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>.

III – Legislação

1. Constituição Federal

A Constituição de 1988, além dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, trata diretamente das pessoas portadoras de deficiência, nos seguintes artigos:

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

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

Art. 37 –

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

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

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

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção, ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

Art. 227 –

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

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

2. Normas e Recomendações Internacionais

2.1 Conferência Internacional do Trabalho – Convenção nº 159, que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência

A Convenção 159 da OIT foi ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, lei no Brasil desde esta data. Segue-se o texto da Convenção.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

- convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião;
- tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;
- tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e na organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos países-membros em relação às questões cobertas por essa Recomendação;
- considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou, 1981, o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema “Participação Plena e Igualdade”, e que um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes em nível nacional e internacional para atingir metas de “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de “igualdade”;
- depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade;
- depois de haver determinado que essas proposições devam ter a forma de uma convenção, **adota, com a data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três**, a presente Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

PARTE I – Definições e Campo de Aplicação

Artigo 1

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por pessoa deficiente “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas por deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.
2. Para efeitos desta Convenção, todo país-membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.
3. Todo país-membro aplicará os dispositivos desta Convenção por meio de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.
4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

PARTE II – Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes

Artigo 2

De acordo com as condições, experiências e possibilidades nacionais, cada país-membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Artigo 3

Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Artigo 4

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Artigo 5

As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas a respeito da aplicação dessa política e, em particular, das medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e a coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem também ser consultadas.

PARTE III – Medidas em Nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviço de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes

Artigo 6

Todo país-membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os arts. 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção.

Artigo 7

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar o emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Artigo 8

Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e o desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

Artigo 9

Todo país-membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

PARTE IV – Disposições Finais

Artigo 10

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para o devido registro, ao diretor-geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Artigo 11

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles países-membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo diretor-geral.
2. Entrará em vigor 12 meses após a data em que as ratificações de dois dos países-membros tenham sido registradas pelo diretor-geral.
3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada país-membro, 12 meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 12

1. Todo país-membro que tenha ratificado esta Convenção poderá suspender, por um período de 10 anos, a partir da data em que tenha sido posta inicialmente em vigor, mediante um comunicado ao diretor-geral do Trabalho, para o devido registro. A suspensão somente passará a vigorar um ano após a data em que tenha sido registrada.
2. Todo país-membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de 10 anos, mencionado no parágrafo anterior, não tenha feito uso do direito de suspensão previsto neste artigo, será obrigado, durante novo período de 10 anos, e no ano seguinte poderá suspender esta Convenção na expiração de cada período de 10 anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 13

1. O diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os países-membros da Organização Internacional do Trabalho, o registro do número de ratificações, declarações e suspensões que lhe forem comunicadas por aqueles.
2. Ao notificar os países-membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos países-membros da Organização a respeito da data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 14

O diretor-geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao secretário-geral das Nações Unidas os efeitos do registro e os de acordo com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa a respeito de todas as ratificações, declarações e ofícios de suspensão que tenham sido registrados de acordo com os artigos anteriores.

Artigo 15

Cada vez que considere necessário, o Conselho Administrativo do Escritório Internacional do Trabalho apresentará na Conferência um relatório a respeito da aplicação da Convenção, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão total ou parcial.

Artigo 16

1. No caso de a Conferência adotar nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente, e a menos que uma nova Convenção contenha dispositivos em contrário:
 - a) a ratificação, por um país-membro, de novo Convênio, implicará, *ipsojure*, a notificação imediata deste Convênio, não obstante as disposições contidas no art. 12, sempre que o novo Convênio tenha entrado em vigor;
 - b) a partir da data em que entre em vigor o novo Convênio, o presente Convênio cessará para as ratificações pelos países-membros.
2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os países-membros, que o tenham ratificado e não ratifiquem um Convênio revisado.

Artigo 17

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

2.2 **Recomendação nº 168/83, que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas portadoras de deficiência**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião;

tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes contidas na Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955;

tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, foi registrado significativo progresso na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação, e na legislação e no desempenho de muitos países-membros em relação às questões abrangidas pela Recomendação;

considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou o ano de 1981 como Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema da “Participação Plena e Igualdade”, e que um programa mundial de ação relativa às pessoas portadoras de deficiência permitiria a adoção de medidas eficazes em nível nacional e internacional para alcançar as metas da “participação plena” das pessoas portadoras de deficiência na vida social e no desenvolvimento, assim como de “igualdade”;

depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e de tratamento a todas as categorias de pessoas portadoras de deficiência no que se refere a emprego e integração na comunidade;

depois de haver determinado que essas proposições relativas à reabilitação profissional, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

após de haver determinado que essas proposições devam ter a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre a reabilitação profissional e o emprego das pessoas portadoras de deficiência, 1983, e a Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais de pessoas portadoras de deficiência, 1955 (nº 99);

ADOTA, com data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente Recomendação sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência, 1983:

I. Definições e Campo de Aplicação

1. Ao aplicar as disposições desta Recomendação, assim como as da Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os membros deveriam considerar que a expressão pessoa portadora de deficiência se refere a toda pessoa cujas possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.
2. Ao aplicar esta Recomendação, assim como a Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas portadoras de deficiência, 1955, os membros deveriam considerar que a finalidade da reabilitação profissional, definida na segunda Recomendação, é a de permitir que uma pessoa portadora de deficiência obtenha e conserve um emprego adequado e progrida no mesmo e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa à sociedade.
3. Todo Membro deveria aplicar os dispositivos desta Recomendação mediante medidas apropriadas às condições nacionais e conforme a prática nacional.

4. As medidas de reabilitação profissional serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas portadoras de deficiência.
5. Ao planejar e prestar serviços de reabilitação profissional e de emprego das pessoas portadoras de deficiência, deveria utilizar-se no que for possível e com as adaptações necessárias os serviços existentes de orientação e formação profissional, colocação, emprego e afins destinados aos trabalhadores em geral.
6. A reabilitação profissional deveria começar o mais cedo possível. Com esse fim, os sistemas de assistência sanitária e outros organismos responsáveis da reabilitação médica e social deveriam cooperar de maneira regular com os órgãos responsáveis pela reabilitação profissional.

II. Reabilitação Profissional e Oportunidades de Emprego

7. As pessoas portadoras de deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais.
8. Ao prestar assistência às pessoas portadoras de deficiência em matéria de reabilitação profissional e emprego, teria que se respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras.
9. As medidas positivas especiais destinadas a alcançar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores portadores de deficiência e os demais trabalhadores não deveriam considerar-se discriminatórias a respeito destes últimos.
10. Deveriam adotar-se medidas para promover oportunidades de emprego das pessoas portadoras de deficiência que se ajustem às normas de emprego e salário aplicáveis aos trabalhadores em geral.
11. Essas medidas, além das mencionadas na parte VII da Recomendação sobre a habilitação e a reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, 1955, deveriam incluir:
 - a) medidas apropriadas para criar oportunidades no mercado regular do emprego, incluídos incentivos econômicos para estimular os empregadores a proporcionar formação e emprego às pessoas portadoras de deficiência, assim como adaptar, dentro de limites razoáveis, os locais de trabalho, a estruturação das tarefas, as ferramentas, a maquinaria e a organização do trabalho para facilitar tal formação e emprego;
 - b) ajuda governamental adequada para estabelecer diversos tipos de emprego protegido, para as pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos não protegidos;

- c) fomento da cooperação entre oficinas protegidas e oficinas de produção em matéria de organização e de gestão, com a finalidade de melhorar a situação de emprego de seus trabalhadores portadores de deficiência e, sempre que possível, ajudá-los a preparar-se para o trabalho em condições normais;
- d) ajuda governamental adequada à formação profissional, à orientação profissional, ao emprego protegido e aos serviços de colocação administrados por organismos não-governamentais;
- e) fomento do estabelecimento e desenvolvimento de cooperativas por pessoas portadoras de deficiência e para estas, cooperativas estas que, quando for apropriado, estariam abertas aos trabalhadores em geral;
- f) ajuda governamental apropriada com objetivo de promover a criação e o desenvolvimento por pessoas portadoras de deficiência e para estas, de pequenas empresas e oficinas de produção ou cooperativas ou de outro tipo (eventualmente abertas aos demais trabalhadores em geral), sempre que tais empresas e oficinas se ajustem a normas mínimas preestabelecidas;
- g) eliminação gradual, em caso necessário por etapas, das barreiras e obstáculos de ordem física ou arquitetônica, ou relativos à comunicação que afetem o transporte, o acesso e o livre movimento nos locais de formação e emprego de pessoas portadoras de deficiência nos novos edifícios e instalações públicas deveriam aplicar-se normas adequadas;
- h) fomento, sempre que possível e apropriado, de meios de transporte adequados com destino e a partir do lugar da reabilitação e do lugar do trabalho, de conformidade com as necessidades das pessoas portadoras de deficiência;
- i) fomento da difusão de informação sobre exemplos de casos efetivos de integração com êxito de pessoas portadoras de deficiência no emprego;
- j) isenção da percepção de impostos internos ou de outras cargas internas de qualquer índole, no momento de efetuar a importação ou posteriormente, sobre os artigos, materiais e equipamentos de formação determinados que requeiram os centros de readaptação, as oficinas, os empregadores e as pessoas portadoras de deficiência, e sobre os aparatos auxiliares e instrumentos determinados de que necessitem as pessoas portadoras de deficiência para obter e conservar o emprego;
- k) o estabelecimento de empregos em tempo parcial, incluídas outras disposições de trabalho, de acordo com a capacidade de cada

pessoa portadora de deficiência que não possa, no momento, ou talvez nunca, ocupar um emprego em tempo integral;

l) estudos e investigações da possível aplicação de seus resultados a respeito de diversos tipos de deficiências com o fim de fomentar a participação de pessoas portadoras de deficiência na vida de trabalho normal;

m) ajuda governamental apropriada com vistas a eliminar as possibilidades de exploração que possam surgir no marco da formação profissional e nos empregos protegidos e para facilitar a transição ao mercado regular do emprego.

12. Ao elaborar programas para a integração ou reintegração das pessoas portadoras de deficiência na vida ativa e na sociedade, teriam que ser considerados todos os tipos de formação; estes deverão incluir, quando necessário e conveniente, atividades de preparação profissional e formação, formação modular, formação para as atividades da vida cotidiana, cursos de alfabetização e formação em outras esferas que afetam a reabilitação profissional.

13. Para garantir a integração ou reintegração das pessoas portadoras de deficiência na vida ativa normal e, por conseguinte, na sociedade, deveria ser considerada a necessidade de serem adotadas medidas especiais de apoio, incluído o fornecimento de aparelhos auxiliares de instrumentos e de serviços pessoais permanentes, com o fim de permitir às pessoas portadoras de deficiência alcançar e conservar um emprego adequado e progredir profissionalmente.

14. As medidas de reabilitação profissional destinadas a pessoas portadoras de deficiência deveriam ser reexaminadas após, com o fim de avaliar seus resultados.

III. Participação da Coletividade

15. Os serviços de reabilitação profissional, tanto nas zonas urbanas como nas zonas rurais e nas comunidades distantes, deveriam organizar-se e realizar-se com a maior participação possível da coletividade, em particular, de representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores e das pessoas portadoras de deficiência.

16. A participação da coletividade na organização de serviços de reabilitação profissional para as pessoas portadoras de deficiência teria de ser facilitada com medidas de informação pública cuidadosamente elaboradas com vistas a:

a) informar às pessoas portadoras de deficiência, e se for necessário a suas famílias, acerca de seus direitos e oportunidades no campo do emprego;

- b) superar os preconceitos, a informação defeituosa e as atitudes desfavoráveis para o emprego, a integração e a reintegração de pessoas portadoras de deficiência na sociedade.
- 17. Os dirigentes ou os grupos da comunidade, incluídas as pessoas portadoras de deficiência e suas organizações, deveriam colaborar com os serviços públicos competentes em matéria de saúde, bem-estar social, educação, trabalho e outros serviços públicos pertinentes na identificação das necessidades das pessoas portadoras de deficiência da coletividade e para garantir que, sempre que for possível, sejam incluídas as pessoas portadoras de deficiência em atividades e serviços em âmbito geral.
- 18. Os serviços de reabilitação profissional e emprego para as pessoas portadoras de deficiência deveriam integrar-se no desenvolvimento comunitário e receber, se houver lugar, apoio financeiro, material e técnico.
- 19. Deveria reconhecer-se oficialmente o mérito das organizações voluntárias que houvessem alcançado êxitos significativos na criação de serviços de reabilitação profissional e na integração ou reintegração de pessoas portadoras de deficiência na vida ativa da comunidade.

IV. Reabilitação Profissional nas Zonas Rurais

- 20. Deveriam desenvolver-se esforços especiais para lograr que os serviços de reabilitação profissional se ampliem com o fim de que as pessoas portadoras de deficiência que habitam nas zonas rurais e comunidades distantes possam beneficiar-se disso no mesmo grau e condições que nas zonas urbanas. O desenvolvimento de tais serviços deveria formar parte integrante das políticas nacionais de desenvolvimento rural.
- 21. Com tal objetivo, deveriam tomar-se medidas para:
 - a) designar os serviços existentes de reabilitação profissional nas zonas rurais ou, quando não existam, os mesmos serviços nas zonas urbanas, como centros de formação do pessoal de reabilitação em zonas rurais;
 - b) criar unidades móveis de habilitação e reabilitação profissionais que atendam às pessoas portadoras de deficiência das zonas rurais e atuem como centro de divulgação de informação a respeito da formação rural e oportunidades de emprego para pessoas portadoras de deficiência;
 - c) formar os especialistas em desenvolvimento rural e desenvolvimento comunitário em técnicas de reabilitação profissional;
 - d) conceder empréstimos ou subvenções e facilitar ferramentas e materiais para ajudar as pessoas portadoras de deficiência residentes nas coletividades rurais a estabelecer e administrar cooperativas

- ou a trabalhar por conta própria em pequenas indústrias familiares ou em atividades agrícolas, artesanatos ou outras;
- e) incorporar a assistência às pessoas portadoras de deficiência nas atividades de desenvolvimento rural existentes ou projetadas, destinadas à população em geral;
- f) facilitar o acesso das pessoas portadoras de deficiência a moradias situadas a distância razoável de seu local de trabalho.

V. Formação do Pessoal

22. Além dos consultores e especialistas capacitados profissionalmente em matéria de readaptação, todas as demais pessoas que se ocupam da reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiência e do desenvolvimento de oportunidades de emprego deveriam receber formação ou orientação em matéria de reabilitação profissional.
23. As pessoas dedicadas à orientação profissional, à formação profissional e à colocação de trabalhadores em geral deveriam ter um conhecimento suficiente da deficiência e de seus efeitos limitativos, assim como um conhecimento dos serviços auxiliares disponíveis para facilitar a integração das pessoas portadoras de deficiência na vida social e econômica ativa. Deveriam proporcionar-se oportunidades às referidas pessoas para que atualizem seus conhecimentos e ampliem sua experiência na matéria.
24. A formação, as qualificações e a remuneração do pessoal dedicado à reabilitação e formação profissionais de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser comparáveis às do pessoal de formação profissional em geral que assume encargos e responsabilidades similares; as oportunidades de carreira deveriam ser comparáveis para ambos os grupos de especialistas, assim como conviria estimular a circulação de pessoal entre os serviços de formação profissional geral e os serviços de reabilitação profissional.
25. O pessoal de reabilitação profissional, das oficinas protegidas e o das oficinas de produção deveriam receber, se conveniente, como parte de sua formação geral, formação em gerência de oficinas e técnicas de produção e comercialização.
26. À medida que não resulte possível dispor de suficiente pessoal plenamente formado, deveriam adotar-se medidas para contratar e formar pessoal auxiliar de reabilitação profissional. Não deveria recorrer-se a tal pessoal auxiliar como meio permanente de substituir pessoal com boa formação. Sempre que for possível, deveriam adotar-se disposições para prosseguir a formação do pessoal auxiliar, com o fim de integrá-lo ao pessoal plenamente formado.

27. Sempre que houver a possibilidade, deveria fomentar-se a criação de centros regionais e sub-regionais para a formação de pessoal de reabilitação profissional.
28. O pessoal de orientação e formação profissionais, colocação e assistência no emprego de pessoas portadoras de deficiência deveria ter uma formação e experiência adequadas para apreciar os problemas e as dificuldades de motivação que possam experimentar os portadores de deficiência e, dentro de sua competência, ocupar-se das necessidades derivadas dos mesmos.
29. Sempre que possível, deveriam adotar-se medidas para estimular às pessoas portadoras de deficiência a receber uma formação profissional com o pessoal de reabilitação e promover seu acesso ao emprego no campo da readaptação.
30. Deveria consultar-se às pessoas portadoras de deficiência e a suas organizações na elaboração, execução e avaliação dos programas de formação para o pessoal de reabilitação profissional.

VI. Contribuição das Organizações de Empregadores e de Trabalhadores ao Desenvolvimento dos Serviços de Reabilitação Profissional

31. As organizações de empregadores e de trabalhadores deveriam adotar uma política destinada a promover a formação e o emprego adequados das pessoas portadoras de deficiência em pé de igualdade com os demais trabalhadores.
32. As organizações de empregadores e de trabalhadores, junto com as pessoas portadoras de deficiência e suas organizações, deveriam contribuir para formulação das políticas relativas à organização e ao desenvolvimento dos serviços de reabilitação profissional, assim como na realização de pesquisas e estudos e a elaboração de projetos de lei na matéria.
33. Sempre que possível e apropriado, os representantes das organizações de empregadores, de trabalhadores e de pessoas portadoras de deficiência deveriam figurar entre os membros dos conselhos e comissões dos centros de reabilitação e formação profissional para pessoas portadoras de deficiência, que adotam decisões a respeito de assuntos de ordem geral e técnicos com vistas a alcançar que os programas de reabilitação profissional correspondam às necessidades dos diversos setores econômicos.
34. Sempre que possível e apropriado, os empregadores e os representantes dos trabalhadores na empresa deveriam cooperar com os especialistas correspondentes no estudo das possibilidades de reabilitação profissional e de transferência a outras tarefas das pessoas portadoras

de deficiência empregadas na empresa, assim como de proporcionar emprego a outros portadores.

35. Sempre que possível e apropriado, as empresas deveriam ser estimuladas a criar ou a manter seus próprios serviços de reabilitação profissional, com inclusão de diversos tipos de empregos protegidos, em colaboração com os serviços de reabilitação profissional, estejam estes ou não a cargo da comunidade.
36. Sempre que possível e apropriado, as organizações de empregadores deveriam tomar medidas para:
 - a) assessorar seus membros a respeito dos serviços de reabilitação pro-fissional que poderiam ser postos à disposição dos trabalhadores portadores de deficiência;
 - b) cooperar com organismos e instituições que promovam a reintegração de pessoas portadoras de deficiência na vida de trabalho ativa, facilitando, por exemplo, informação sobre as condições de trabalho os requisitos que devem satisfazer as pessoas portadoras de deficiência;
 - c) assessorar seus membros sobre os ajustes que poderiam ser efetuados para os trabalhadores portadores de deficiência nas tarefas essenciais ou nas exigências dos empregos apropriados;
 - d) aconselhar seus membros a considerarem as possíveis repercussões das modificações dos métodos de produção, de forma que os trabalhadores portadores de deficiência não sejam deslocados por inadvertência.
37. Sempre que possível e apropriado, as organizações de trabalhadores deveriam adotar medidas para:
 - a) fomentar a participação dos trabalhadores portadores de deficiência nos debates em nível de postos de trabalho e nos conselhos de empresa ou qualquer outro órgão que represente os trabalhadores;
 - b) formular pautas para a reabilitação profissional e proteção dos trabalhadores que se tornem portadores de deficiência por causa de enfermidade ou acidente, seja ou não por motivo de trabalho, e fazer incluir tais pautas nos contratos coletivos, regulamentos, laudos arbitrais ou outros instrumentos adequados;
 - c) oferecer assessoria sobre as medidas adotadas em nível de postos de trabalho que afetem os trabalhadores portadores de deficiência, incluídas a habilitação dos postos de trabalho, a organização especial do trabalho, a formação e o emprego, a prova e a determinação de normas de trabalho;

- d) colocar os problemas de reabilitação profissional e de emprego de pessoas portadoras de deficiência nas reuniões dos organismos sindicais e informar seus membros mediante publicações e seminários acerca dos problemas e possibilidades de reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência.

VII. Contribuição das Pessoas Portadoras de Deficiência e suas Organizações ao Desenvolvimento dos Serviços de Reabilitação Profissional

38. Além da participação das pessoas portadoras de deficiência, seus representantes e organizações nas atividades de reabilitação mencionadas nos §§ 15,17, 30, 32 e 33 da presente Recomendação, as medidas adotadas para alcançar a participação das pessoas portadoras de deficiência e de suas organizações no desenvolvimento dos serviços de reabilitação profissional deveriam incluir:

- a) incentivos às pessoas portadoras de deficiência e suas organizações para que participem no desenvolvimento das atividades comunitárias encaminhadas à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, fomentando, assim, seu emprego e sua integração ou reintegração na sociedade;
- b) uma assistência apropriada do governo para promover o desenvolvimento de organizações constituídas por pessoas portadoras de deficiência ou que se ocupem de referidas pessoas e assegurar a participação destas nos serviços de reabilitação profissional e do emprego, incluídas medidas encaminhadas a oferecer às pessoas portadoras de deficiência programas de formação que lhes permitam defender sua própria causa;
- c) apoio governamental adequado a essas organizações para desenvolver programas de instrução pública que transmitam uma imagem positiva das capacidades das pessoas portadoras de deficiência.

VIII. Reabilitação Profissional como Parte dos Regimes de Seguridade Social

39. Ao aplicar as disposições da presente Recomendação, os membros deveriam inspirar-se nas disposições do art. 35 da Convenção sobre a seguridade social (norma mínima), 1952; do art. 26 da Convenção sobre os benefícios em caso de acidentes do trabalho – doenças profissionais, 1964; e do art. 13 da Convenção sobre os benefícios de invalidez, velhice e sobreviventes, 1967, à medida que não estejam obrigados a isso pela ratificação desses instrumentos.

40. Sempre que possível e apropriado, os regimes de seguridade social deveriam garantir programas de formação, colocação e emprego (incluído o emprego protegido) e de serviços de reabilitação profissional

para pessoas portadoras de deficiência, com inclusão de serviços de assessoramento em matéria de readaptação, ou contribuir para sua organização, desenvolvimento e financiamento.

41. Esses programas deveriam prever incentivos para as pessoas portadoras de deficiência que procurem um emprego e medidas que facilitem a transição gradual ao mercado regular do emprego.

IX. Coordenação

42. Deveriam adotar-se medidas para garantir, à medida do possível, a coordenação das políticas e programas de reabilitação profissional com as políticas e programas de desenvolvimento social e econômico (incluindo a pesquisa científica e as novas tecnologias) que afetam a administração do trabalho, a política e promoção gerais do emprego, a formação profissional, a integração social, a seguridade social, as cooperativas, o desenvolvimento rural, as pequenas indústrias, o artesanato, a segurança e higiene no trabalho, a habilitação dos métodos e organização do trabalho às necessidades pessoais e à melhoria das condições de trabalho.

2.3 Repertório de Recomendações Práticas: Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Consulte em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php/fileId=24>

2.4 Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência

Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 9 de dezembro de 1975.

A Assembleia Geral

- consciente da promessa feita pelos estados-membros na Carta das Nações Unidas no sentido de desenvolver ação conjunta e separada, em cooperação com a Organização, para promover padrões mais altos de vida, pleno emprego e condições de desenvolvimento e progresso econômico e social;
- reafirmando, sua fé nos direitos humanos, nas liberdades fundamentais e nos princípios de paz, de dignidade e valor da pessoa humana e de justiça social proclamada na carta;
- recordando os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, dos Acordos Internacionais dos Direitos Humanos, da Declaração dos Direitos da Criança e da Declaração dos Direitos das Pessoas Mentalmente Retardadas, bem como os padrões já estabelecidos para o progresso social nas constituições, convenções, recomendações e resoluções da Organi-

zação Internacional do Trabalho, da Organização Educacional, Científica e Cultural das Nações Unidas, do Fundo da Criança das Nações Unidas e outras organizações afins;

- lembrando também a Resolução nº 1.921 (LVIII), de 6 de maio de 1975, do Conselho Econômico e Social, sobre prevenção da deficiência e reabilitação de pessoas deficientes;
- enfatizando que a Declaração sobre o Desenvolvimento e Progresso Social proclamou a necessidade de proteger os direitos e assegurar o bem-estar e a reabilitação daqueles que estão em desvantagem física ou mental;
- tendo em vista a necessidade de prevenir deficiências físicas e mentais e de prestar assistência às pessoas deficientes para que elas possam desenvolver suas habilidades nos mais variados campos de atividades e para promover, portanto, quanto possível, sua integração na vida normal;
- consciente de que determinados países, no atual estágio de desenvolvimento, podem desenvolver apenas limitados esforços para esse fim.

PROCLAMA esta Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes e apela à ação nacional e internacional para assegurar que ela seja utilizada como base comum de referência para a proteção desses direitos:

1. O termo “pessoas deficientes” refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.
2. As pessoas deficientes gozarão de todos os direitos estabelecidos a seguir nesta Declaração. Esses direitos serão garantidos a todas as pessoas deficientes sem nenhuma exceção e sem qualquer distinção ou discriminação com base em raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem social ou nacional, estado de saúde, nascimento ou qualquer outra situação que diga respeito ao próprio deficiente ou a sua família.
3. As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.
4. As pessoas deficientes têm os mesmos direitos civis e políticos que outros seres humanos: o § 7º da Declaração dos Direitos das Pessoas Mentalmente

Retardadas^(*) aplica-se a qualquer possível limitação ou supressão desses direitos para as pessoas mentalmente deficientes.

5. As pessoas deficientes têm direito a medidas que visem capacitá-las a torná-las tão autoconfiantes quanto possível.
6. As pessoas deficientes têm direito a tratamento médico, psicológico e funcional, incluindo-se aí aparelhos protéticos e ortóticos, à reabilitação médica e social, educação, treinamento vocacional e reabilitação, assistência, aconselhamento, serviços de colocação e outros serviços que lhes possibilitem o máximo desenvolvimento de sua capacidade e habilidades e que acelerem o processo de sua integração social.
7. As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos.
8. As pessoas deficientes têm direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social.
9. As pessoas deficientes têm direito de viver com suas famílias ou com pais adotivos e de participar de todas as atividades sociais, criativas e recreativas. Nenhuma pessoa deficiente será submetida, em sua residência, a tratamento diferencial, além daquele requerido por sua condição ou necessidade de recuperação. Se a permanência de uma pessoa deficiente em um estabelecimento especializado for indispensável, o ambiente e as condições de vida nesse lugar devem ser, tanto quanto possível, próximos da vida normal de pessoas de sua idade.
10. As pessoas deficientes deverão ser protegidas contra toda exploração, todos os regulamentos e tratamentos de natureza discriminatória, abusiva ou degradante.
11. As pessoas deficientes podem valer-se de assistência legal qualificada quando a mesma for indispensável para a proteção de suas pessoas e propriedades. Se forem instituídas medidas judiciais contra elas, o procedimento legal aplicado deverá levar em consideração sua condição física e mental.

(*) O § 7º da Declaração dos Direitos das Pessoas Mentalmente Retardadas estabelece: "Sempre que pessoas mentalmente retardadas forem incapazes devido à gravidade de sua deficiência de exercer todos os seus direitos de um modo significativo ou que se torne necessário restringir ou denegar alguns ou todos estes direitos, o procedimento usado para tal restrição ou denegação de direitos deve conter salvaguardas legais adequadas contra qualquer forma de abuso. Esse procedimento deve ser baseado em uma avaliação da capacidade social da pessoa mentalmente retardada, por parte de especialistas, e deve ser submetido à revisão periódica e ao direito de apelo a autoridades superiores".

12. As organizações de pessoas deficientes poderão ser consultadas com proveito em todos os assuntos referentes aos direitos de pessoas deficientes.

13. As pessoas deficientes, suas famílias e comunidades deverão ser plenamente informadas, por todos os meios apropriados, sobre os direitos contidos nesta Declaração.

Resolução adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 9 de dezembro de 1975 – Comitê Social Humanitário e Cultural.

2.5 Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência

(Através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, passou a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro).

Os Estados-Partes nesta Convenção,

- reafirmando que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não serem submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano;
- considerando que a Carta da Organização dos Estados Americanos, em seu art. 3º, “j”, estabelece como princípio que “a justiça e a segurança sociais são bases de uma paz duradoura”;
- preocupados com a discriminação de que são objeto as pessoas em razão de suas deficiências;
- tendo presentes:
 - o Convênio sobre a Readaptação Profissional e o Emprego de Pessoas Inválidas da Organização Internacional do Trabalho (Convênio nº 159);
 - a Declaração dos Direitos do Retardado Mental (AG nº 26/2.856, de 20 de dezembro de 1971);
 - a Declaração das Nações Unidas dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (Resolução nº 3.447, de 9 de dezembro de 1975);
 - o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas (Resolução nº 37/52, de 3 de dezembro de 1982);
 - o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador” (1988);
 - os Princípios para a Proteção dos Doentes Mentais e para a Melhoria do Atendimento de Saúde Mental (AG nº 46/119, de 17 de dezembro de 1991);

- a Declaração de Caracas da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS);
- a resolução sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência no continente americano [AG/RES. nº 1.249 (XXIII-O/93)];
- as Normas Uniformes sobre Igualdade de Oportunidades para as Pessoas Portadoras de Deficiência (AG. nº 48/96, de 20 de dezembro de 1993);
- a Declaração de Manágua, de 20 de dezembro de 1993;
- a Declaração de Viena e Programa de Ação aprovados pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, das Nações Unidas (nº 157/93);
- a resolução sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência no hemisfério americano [AG/RES. nº 1.356 (XXV-O/95)]; e
- compromisso do Panamá com as Pessoas Portadoras de Deficiência no Continente Americano [AG/RES. nº 1.369 (XXVI-O/96)].

Comprometidos a eliminar a discriminação, em todas suas formas e manifestações, contra as pessoas portadoras de deficiência,

Convieram no seguinte:

Artigo I

Para os efeitos desta Convenção, entende-se por:

1. Deficiência

O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência:

- a) o termo “discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência” significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, conseqüência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais;
- b) não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado-Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdi-

ção, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação.

Artigo II

Esta Convenção tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Artigo III

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados-Partes comprometem-se a:

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:
 - a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e às atividades políticas e de administração;
 - b) medidas para que os edifícios, os veículos e as instalações que venham a ser construídos ou fabricados em seus respectivos territórios facilitem o transporte, a comunicação e o acesso das pessoas portadoras de deficiência;
 - c) ações para eliminar, na medida do possível, os obstáculos arquitetônicos, de transporte e comunicações que existam, com a finalidade de facilitar o acesso e o uso por parte das pessoas portadoras de deficiência; e
 - d) medidas para assegurar que as pessoas encarregadas de aplicar esta Convenção e a legislação interna sobre a matéria estejam capacitadas a fazê-lo.
2. Trabalhar prioritariamente nas seguintes áreas:
 - a) prevenção de todas as formas de deficiência preveníveis;
 - b) detecção e intervenção precoce, tratamento, reabilitação, educação, formação ocupacional e prestação de serviços completos para garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida para as pessoas portadoras de deficiência; e
 - c) sensibilização da população, por meio de campanhas de educação, destinadas a eliminar preconceitos, 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 portadoras de deficiência.

Artigo IV

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados-Partes comprometem-se a:

1. Cooperar entre si a fim de contribuir para a prevenção e a eliminação da discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.
2. Colaborar de forma efetiva no seguinte:
 - a) pesquisa científica e tecnológica relacionada com a prevenção das deficiências, o tratamento, a reabilitação e a integração na sociedade de pessoas portadoras de deficiência; e
 - b) desenvolvimento de meios e recursos destinados a facilitar ou promover a vida independente, a auto-suficiência e a integração total, em condições de igualdade, à sociedade das pessoas portadoras de deficiência.

Artigo V

1. Os Estados-Partes promoverão, à medida que for coerente com as suas respectivas legislações nacionais, a participação de representantes de organizações de pessoas portadoras de deficiência, de organizações não-governamentais que trabalham nessa área ou, se essas organizações não existirem, de pessoas portadoras de deficiência, na elaboração, execução e avaliação de medidas e políticas para aplicar esta Convenção.
2. Os Estados-Partes criarão canais de comunicação eficazes que permitam difundir entre as organizações públicas e privadas que trabalham com pessoas portadoras de deficiência os avanços normativos e jurídicos ocorridos para a eliminação da discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

Artigo VI

1. Para dar acompanhamento aos compromissos assumidos nesta Convenção, será estabelecida uma Comissão para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, constituída por um representante designado por Estado-Parte.
2. A Comissão realizará a sua primeira reunião dentro dos 90 dias seguintes ao depósito do décimo primeiro instrumento de ratificação. Essa reunião será convocada pela Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) e será realizada na sua sede, salvo se um Estado-Parte se oferecer para sediar o evento.
3. Os Estados-Partes comprometem-se, na primeira reunião, a apresentar relatório ao Secretário-Geral da OEA para que o envie à Comissão para análise e estudo. No futuro, os relatórios serão apresentados a cada quatro anos.

4. Os relatórios preparados em virtude do parágrafo anterior deverão incluir as medidas que os Estados-Membros tiverem adotado na aplicação desta Convenção e qualquer progresso alcançado na eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência. Os relatórios também conterão todas as circunstâncias ou dificuldades que afetem o grau de cumprimento decorrente desta Convenção.
5. A Comissão será o foro encarregado de examinar o progresso registrado na aplicação da Convenção e de intercambiar experiências entre os Estados-Partes. Os relatórios que a Comissão elaborará refletirão o debate havido e incluirão informação sobre as medidas que os Estados-Partes tenham adotado para a aplicação desta Convenção, o progresso alcançado na eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência, as circunstâncias ou dificuldades que tenham tido na implementação da Convenção, bem como as conclusões, observações e sugestões gerais da Comissão para o cumprimento progressivo da mesma.
6. A Comissão elaborará o seu regulamento interno e o aprovará por maioria absoluta.
7. O Secretário-Geral prestará à Comissão o apoio necessário para o cumprimento de suas funções.

Artigo VII

Nenhuma disposição desta Convenção será interpretada no sentido de restringir ou permitir que os Estados-Partes limitem o gozo dos direitos das pessoas portadoras de deficiência reconhecidos pelo Direito Internacional consuetudinário ou pelos instrumentos internacionais vinculantes para um determinado Estado-Parte.

Artigo VIII

1. Esta Convenção estará aberta a todos os Estados-Membros para sua assinatura, na cidade de Guatemala, em 8 de junho de 1999, e, a partir dessa data, permanecerá aberta à assinatura de todos os Estados na sede da Organização dos Estados Americanos até sua entrada em vigor.
2. Esta Convenção está sujeita à ratificação.
3. Esta Convenção entrará em vigor para os Estados ratificantes no trigésimo dia, a partir da data em que tenha sido depositado o sexto instrumento de ratificação de um Estado-Membro da Organização dos Estados Americanos.

Artigo IX

Depois de entrar em vigor, esta Convenção estará aberta à adesão de todos os Estados que não a tenham assinado.

Artigo X

1. Os instrumentos de ratificação e adesão serão depositados na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos.
2. Para cada Estado que ratificar a Convenção ou aderir a ela depois do depósito do sexto instrumento de ratificação, a Convenção entrará em vigor no trigésimo dia, a partir da data em que esse Estado tenha depositado seu instrumento de ratificação ou adesão.

Artigo XI

1. Qualquer Estado-Parte poderá formular propostas de emenda a esta Convenção. As referidas propostas serão apresentadas à Secretaria-Geral da OEA para distribuição aos Estados-Partes.
2. As emendas entrarão em vigor para os Estados ratificantes das mesmas na data em que dois terços dos Estados-Partes tenham depositado o respectivo instrumento de ratificação. No que se refere ao restante dos Estados-Partes, entrarão em vigor na data em que depositarem seus respectivos instrumentos de ratificação.

Artigo XII

Os Estados poderão formular reservas a esta Convenção no momento de ratificá-la ou a ela aderir, desde que essas reservas não sejam incompatíveis com o objetivo e propósito da Convenção e versem sobre uma ou mais disposições específicas.

Artigo XIII

Esta Convenção vigorará indefinidamente, mas qualquer Estado-Parte poderá denunciá-la. O instrumento de denúncia será depositado na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos. Decorrido um ano a partir da data de depósito do instrumento de denúncia, a Convenção cessará seus efeitos para o Estado denunciante, permanecendo em vigor para os demais Estados-Partes. A denúncia não eximirá o Estado-Parte das obrigações que lhe impõe esta Convenção com respeito a qualquer ação ou omissão ocorrida antes da data em que a denúncia tiver produzido seus efeitos.

Artigo XIV

1. O instrumento original desta Convenção, cujos textos em espanhol, francês, inglês e português são igualmente autênticos, será depositado na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, que enviará cópia autenticada de seu texto, para registro e publicação, ao Secretariado das Nações Unidas, em conformidade com o art. 102 da Carta das Nações Unidas.

2. A Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos notificará os Estados-Membros dessa Organização e os Estados que tiverem aderido à Convenção sobre as assinaturas, os depósitos dos instrumentos de ratificação, adesão ou denúncia, bem como sobre as eventuais reservas.

3. Legislação Infraconstitucional

3.1 Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

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

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no *caput* deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

- I – na área da educação:
 - a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de

1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;

- b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;
- c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino;
- d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial em nível pré-escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educandos portadores de deficiência;
- e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo;
- f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino.

II – na área da saúde:

- a) a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico e ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência;
- b) o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidente do trabalho e de trânsito e de tratamento adequado a suas vítimas;
- c) a criação de uma rede de serviços especializados em reabilitação e habilitação;
- d) a garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;
- e) a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao deficiente grave não internado;
- f) o desenvolvimento de programas de saúde voltados para as pessoas portadoras de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a integração social.

III – na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

IV – na área de recursos humanos:

- a) a formação de professores de nível médio para a Educação Especial, de técnicos de nível médio especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores para formação profissional;
- b) a formação e qualificação de recursos humanos que, nas diversas áreas de conhecimento, inclusive de nível superior, atendam à demanda e às necessidades reais das pessoas portadoras de deficiência;
- c) o incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

V – na área das edificações:

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

Art. 3º As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por 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.

§ 1º Para instruir a inicial, o interessado poderá requerer às autoridades competentes as certidões e informações que julgar necessárias.

§ 2º As certidões e informações a que se refere o parágrafo anterior deverão ser fornecidas dentro de 15 (quinze) dias da entrega, sob recibo, dos respectivos requerimentos, e só poderão ser utilizadas para a instrução da ação civil.

§ 3º Somente nos casos em que o interesse público, devidamente justificado, impuser sigilo, poderá ser negada certidão ou informação.

§ 4º Ocorrendo a hipótese do parágrafo anterior, a ação poderá ser proposta desacompanhada das certidões ou informações negadas, cabendo ao juiz, após apreciar os motivos do indeferimento, e, salvo quando se tratar de razão de se-

gurança nacional, requisitar umas e outras; feita a requisição, o processo correrá em segredo de justiça, que cessará com o trânsito em julgado da sentença.

§ 5º Fica facultado aos demais legitimados ativos habilitarem-se como *litisconsortes* nas ações propostas por qualquer deles.

§ 6º Em caso de desistência ou abandono da ação, qualquer dos co-legitimados pode assumir a titularidade ativa.

Art. 4º A sentença terá eficácia de coisa julgada oponível *erga omnes*, exceto no caso de haver sido a ação julgada improcedente por deficiência de prova, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.

§ 1º A sentença que concluir pela carência ou pela improcedência da ação fica sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal.

§ 2º Das sentenças e decisões proferidas contra o autor da ação e suscetíveis de recurso, poderá recorrer qualquer legitimado ativo, inclusive o Ministério Público.

Art. 5º O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas.

Art. 6º O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, certidões, informações, exame ou perícias, no prazo que assinalar, não inferior a 10 (dez) dias úteis.

§ 1º Esgotadas as diligências, caso se convença o órgão do Ministério Público da inexistência de elementos para a propositura de ação civil, promoverá fundamentadamente o arquivamento do inquérito civil, ou das peças informativas. Nesse caso, deverá remeter a reexame os autos ou as respectivas peças, em 3 (três) dias, ao Conselho Superior do Ministério Público, que os examinará, deliberando a respeito, conforme dispuser seu Regimento.

§ 2º Se a promoção do arquivamento for reformada, o Conselho Superior do Ministério Público designará desde logo outro órgão do Ministério Público para o ajuizamento da ação.

Art. 7º Aplicam-se à ação civil pública prevista nesta Lei, no que couber, os dispositivos da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

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

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

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

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

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

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

Art. 9º A Administração Pública Federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que lhes seja efetivamente ensejado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social.

§ 1º Os assuntos a que alude este artigo serão objeto de ação, coordenada e integrada, dos órgãos da Administração Pública Federal, e incluir-se-ão em Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, na qual estejam compreendidos planos, programas e projetos sujeitos a prazos e objetivos determinados.

§ 2º Ter-se-ão como integrantes da Administração Pública Federal, para os fins desta Lei, além dos órgãos públicos, das autarquias, das empresas públicas e sociedades de economia mista, as respectivas subsidiárias e as fundações públicas.

Art. 10. A coordenação superior dos assuntos, ações governamentais e medidas, referentes a pessoas portadoras de deficiência, incumbirá à Coordenadoria Nacional para a Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), órgão autônomo do Ministério da Ação Social, ao qual serão destinados recursos orçamentários específicos. *(Redação dada pela Lei nº 8.028/90)*

Parágrafo único. Ao órgão a que se refere este artigo caberá formular a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos públicos. *(Redação dada pela Lei nº 8.028/90)*

Art. 11. *(Revogado pela Lei nº 8.028/90)*

Art. 12. Compete à CORDE:

I – coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;

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

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

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

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

VI – provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata esta Lei e indicando-lhe os elementos de convicção;

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

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

Parágrafo único. Na elaboração dos planos, programas e projetos a seu cargo, deverá a CORDE recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas, bem como considerar a necessidade de efetivo apoio aos entes particulares voltados para a integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 13. A CORDE contará com o assessoramento de órgão colegiado, o Conselho Consultivo da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Vide Medida Provisória nº 2.216-37/01).

§ 1º A composição e o funcionamento do Conselho Consultivo da CORDE serão disciplinados em ato do Poder Executivo. Incluir-se-ão no Conselho representantes de órgãos e de organizações ligados aos assuntos pertinentes à pessoa portadora de deficiência, bem como representante do Ministério Público Federal.

§ 2º Compete ao Conselho Consultivo:

I – opinar sobre o desenvolvimento da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II – apresentar sugestões para o encaminhamento dessa política;

III – responder a consultas formuladas pela CORDE.

§ 3º O Conselho Consultivo reunir-se-á ordinariamente 1 (uma) vez por trimestre e, extraordinariamente, por iniciativa de 1/3 (um terço) de seus membros, mediante manifestação escrita, com antecedência de 10 (dez) dias, e deliberará por maioria de votos dos conselheiros presentes.

§ 4º Os integrantes do Conselho não perceberão qualquer vantagem pecuniária, salvo as de seus cargos de origem, sendo considerados de relevância pública os seus serviços.

§ 5º As despesas de locomoção e hospedagem dos conselheiros, quando necessárias, serão asseguradas pela CORDE.

Art. 14. (Vetado).

Art. 15. Para atendimento e fiel cumprimento do que dispõe esta Lei, será reestruturada a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, e serão instituídos, no Ministério do Trabalho, no Ministério da Saúde e no Ministério da Previdência e Assistência Social, órgão encarregados da coordenação setorial dos assuntos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 16. O Poder Executivo adotará, nos 60 (sessenta) dias posteriores à vigência desta Lei, as providências necessárias à reestruturação e ao regular funcionamento da CORDE, como aquelas decorrentes do artigo anterior.

Art. 17. Serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subseqüentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.

Art. 18. Os órgãos federais desenvolverão, no prazo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Lei, as ações necessárias à efetiva implantação das medidas indicadas no art. 2º desta Lei.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 20. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 24 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY

João Batista de Abreu

3.2 Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

TÍTULO III DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Capítulo II DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

Seção VI Dos Serviços

Subseção II Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

.....

Art. 89. A habilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

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

- I – até 200 empregados.....2%
- II – de 201 a 5003%
- III – de 501 a 1.000.....4%
- IV – de 1.000 em diante.....5%

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhante.

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

Brasília, em 24 de julho de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

FERNANDO COLLOR

Antônio Magri

3.3 Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999

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

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

DECRETA:

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

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

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

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

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

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

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

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

I – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia,

amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; *(Redação dada pelo Decreto nº 5.296/04)*

II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; *(Redação dada pelo Decreto nº 5.296/04)*

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; *(Redação dada pelo Decreto nº 5.296/04)*

IV – deficiência mental – 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; *(Redação dada pelo Decreto nº 5.296/04)*
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho.

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

CAPÍTULO II

Dos Princípios

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Das Diretrizes

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Dos Objetivos

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Dos Instrumentos

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

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

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

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

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

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

.....

Seção II

Do Acesso à Educação

.....

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

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

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

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de co-

nhcimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

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

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

- I – adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;
- II – capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e
- III – adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Seção III

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

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

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

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

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

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

Seção IV

Do Acesso ao Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem

por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

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

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

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

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

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

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

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

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

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

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

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

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

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

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

- I – cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e
- II – cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

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

- I – o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
- II – as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
- III – previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e
- IV – exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença (CID), bem como a provável causa da deficiência.

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

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

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

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

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

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

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

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

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

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

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

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

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

- I – criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito de receber uma formação profissional adequada;
- II – organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e
- III – ampliar a formação e a qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Carlos Dias

3.4 Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004

.....
Art. 70. O art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, 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, 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;

II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

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 –

d) utilização dos recursos da comunidade;

.....” (NR)

IV – Sugestões para Consulta na Internet

Normas Técnicas de Acessibilidade (ABNT)

<http://www.acessibilidade.org.br/normas.htm>

Organização das Nações Unidas (ONU)

<http://www.un.org/disabilities>

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

<http://www.ilo.org> ou www.oitbrasil.org.br

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

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

Ministério Público do Trabalho

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

Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão – Ministério Público Federal

<http://pfdc.pgr.mpf.gov.br>

Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)

http://www.mj.gov.br/mpsicorde/arquivos/template/p_noticias.asp

Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE)

<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/noticias1.asp>

Rede Saci

<http://http://www.saci.org.br/>

Acessibilidade. Siga Essa Idéia

<http://acessibilidade.sigaessaideia.org.br/>

Acessibilidade Brasil

<http://www.acessobrasil.org.br/>