



a ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência

COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL

FEBRABAN

Introdução

O objetivo central deste material é oferecer aos profissionais envolvidos com a inclusão social de pessoas com deficiência em instituições financeiras e demais empresas acesso a informações que possibilitem igualdade de oportunidades e conscientização sobre suas peculiaridades e, principalmente, seus direitos.

A inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência que apresente e de seu grau de comprometimento.

Conscientes dos benefícios da política de responsabilidade social os bancos estão se adequando a contratação de pessoas com deficiência. Mas mesmo com um alto grau de interesse as empresas enfrentam dificuldades em implantar e gerenciar um programa amplo de empregabilidade.

A sociedade brasileira está se esforçando para construir um contexto que reconheça, respeite e acolha com dignidade a diversidade que a constitui. Este processo é complexo e demorado, pois implica na mudança do pensar social, das atitudes sociais e na inserção de adaptações objetivas que atendam as necessidades específicas e peculiares de todos.

O sistema financeiro e as empresas em geral são peças importantes nesse processo, já que é no âmbito socio-político-econômico que se cria o sistema de valoração, no qual as pessoas são socialmente avaliadas. É nesta complexa trama das relações sociais que se constrói a identidade pessoal e social dos indivíduos. Desta forma, cada setor da sociedade tem uma contribuição a dar.

Esperamos que as informações produzidas e disseminadas por meio deste manual sejam utilizadas como ferramentas na redução da exclusão e na efetiva inclusão social destas pessoas no banco.

Justificativa

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se concretizou com a criação de uma legislação específica que confere uma reserva de mercado para esse segmento de profissionais.

Após décadas excluídas do sistema econômico-produtivo sob o estigma da incapacidade, estes indivíduos buscam, atualmente, uma colocação no mundo corporativo. As pessoas com deficiência são favorecidas pelo paradigma da inclusão social, cuja ênfase está no potencial e não na deficiência. Identificar este potencial é o principal desafio para as empresas. A contratação desta parcela da população deve representar a inserção de um novo colaborador, produtivo e eficiente, capaz de agregar novos valores.

Objetivos

O manual desenvolvido espera:

- Garantir o aprendizado de conhecimento especializado, possibilitar a autonomia do banco na gestão de programas e perpetuar uma cultura de inclusão;
- Promover a inclusão econômica de pessoas com deficiência;
- Oferecer soluções e serviços para a incorporação deste conceito nos valores e objetivos organizacionais;
- Assegurar a formação técnica necessária na instituição financeira para o desenvolvimento de uma tecnologia própria.

Fique atento:

O objetivo principal deste manual é esclarecer aos empregadores e profissionais de Recursos Humanos as principais dúvidas em relação à capacidade dos colaboradores com deficiência, recrutamento, seleção, aspectos da legislação e da acessibilidade universal.

1. Informações gerais sobre pessoas com deficiência

1.1 Tipos de deficiência

São consideradas pessoas com deficiência aquelas que possuem:

- Deficiência física;
- Deficiência auditiva;
- Deficiência visual;
- Deficiência mental;
- Deficiências múltiplas.

1.2 Conceitos

Para efeito deste Manual são consideradas pessoas com deficiência, aquelas que atendem as definições do Decreto 5296/04.

1.2.1 Deficiência

Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

1.2.2 Deficiência permanente

Aquela que ocorre ou se estabiliza durante tempo suficiente para não permitir recuperação ou alteração de seu estado, apesar de novos tratamentos.

1.2.3 Deficiência física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando no comprometimento da função física. Apresenta-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, 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 produzem dificuldades para o desempenho de funções.

A seguir, os diversos tipos de deficiência física e respectivas definições.

Tipos	Definições
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 superiores e inferiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros superiores e inferiores.
Triplegia	Perda total das funções motoras em 3 membros.
Tri paresia	Perda parcial das funções motoras em 3 membros.
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo.



Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo.
Amputação ou ausência de membro	Perda total de um determinado segmento de um membro (superior e inferior).
Paralisia cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como conseqüência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
Nanismo	Anomalia de estatura que caracteriza os seres humanos, cujas dimensões são muito inferiores à média dos indivíduos da mesma raça, da mesma idade e do mesmo sexo. O nanismo não acarreta nenhuma diminuição das faculdades intelectuais.
Ostomia	Dispositivo, geralmente uma bolsa, que permite recolher o conteúdo a ser eliminado através do ostoma. A ostomia que afeta o aparelho digestivo chama-se ostomia digestiva e o conteúdo eliminado para o exterior são as fezes, já a ostomia urinária é aquela que afeta o aparelho urinário e o conteúdo eliminado para o exterior é a urina.
Membros com deformidade congênita ou adquirida	Membros do corpo com deformidades de nascença ou adquiridas, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

1.2.4 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.



A seguir, tipos e graus de surdez.

Tipos	Definições
De 41 a 55 dB - surdez moderada	A pessoa, por meio de uso de Aparelho de Amplificação Sonora Individual – AASI, torna-se capaz de processar informações lingüísticas pela audição; conseqüentemente, é capaz de desenvolver a linguagem oral.
De 56 a 70 dB - surdez acentuada	A pessoa, por meio de uso de Aparelho de Amplificação Sonora Individual – AASI, torna-se capaz de processar informações lingüísticas pela audição; conseqüentemente, é capaz de desenvolver a linguagem oral.
De 71 a 90 dB - surdez severa	A pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com esta surdez, em geral, utiliza naturalmente a Libras.
Acima de 91 dB - surdez profunda	A pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com esta surdez, em geral, utiliza naturalmente a Libras.

Anacusia	A pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com esta surdez, em geral, utiliza naturalmente a Libras.
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Visão subnormal ou baixa visão	É o comprometimento do funcionamento visual de ambos os olhos, mesmo após tratamento ou correção. A pessoa com baixa visão possui resíduos visuais em graus que lhe permite ler textos impressos ampliados ou com uso de recursos ópticos especiais.
--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2.5 Deficiência visual

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 graus 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.



Tipos	Definições
Cegueira	Vai desde ausência total de visão até a perda da percepção luminosa. Sua aprendizagem se dará através da integração dos sentidos remanescentes preservados. Terá como principal meio de leitura e escrita o sistema Braille.

1.2.6 Deficiência mental

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- Comunicação;
- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer;
- Trabalho.

Síndrome de Down: Alteração genética cromossômica do par 21, que traz como consequência características físicas marcantes e implicações tanto para o desenvolvimento fisiológico, quanto para a aprendizagem.



1.2.7 Deficiência múltipla

Associação de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditiva/física), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa.

1.2.8 Pessoas com necessidades diferenciadas

O conceito torna-se mais abrangente, além de pessoas com deficiência, são incluídos idosos, gestantes, mães com crianças de colo, entre outros.

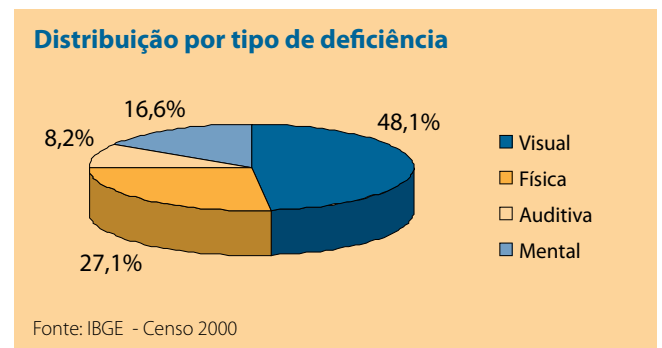


1.3 População com deficiência no Brasil

Segundo estimativas da OMS (Organização Mundial de Saúde), existem aproximadamente 610 milhões de pessoas com deficiência no mundo, das quais 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa. Avalia-se que 80 % deste público viva nos países em desenvolvimento. O Brasil é um dos campeões mundiais em população com deficiência.

O Censo 2000 incluiu, pela primeira vez, a contagem e caracterização de pessoas com deficiência, expondo a real situação destes cidadãos.

Segundo dados do IBGE, 24,6 milhões de pessoas ou 14,5% da população nacional têm algum tipo de incapacidade para ver, ouvir, se mover ou alguma deficiência física ou mental. A maior parte das PCDs do país está concentrada na região nordeste e sudeste.



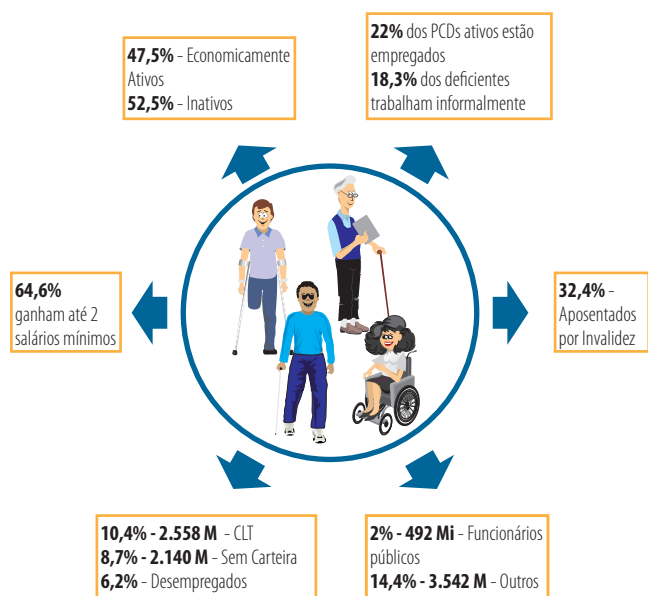
De acordo com o Censo 2000, grande parte dos indivíduos com deficiência possuem 40 anos ou mais. O tipo de deficiência que mais acomete os brasileiros é a visual, exceto entre os jovens de 0 a 4 anos, e aos de 80 anos ou mais, onde o que prevalece é a deficiência motora.

A violência urbana é a principal causa do aumento das estatísticas. Todos os meses cerca de 8.000 brasileiros adquirem uma deficiência em consequência de acidentes de trânsito (30%) ou arma de fogo (46%). O problema acontece, principalmente, entre a população jovem (idade média 32 anos) e predomina no sexo masculino (85%).

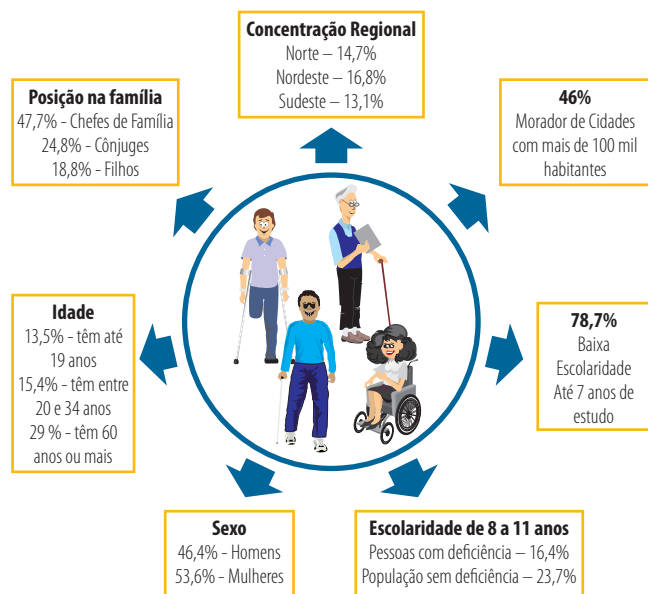
Fique atento:

O Brasil está entre os países com maior índice de acidentes de trabalho e de violência urbana, o que contribui para o aumento do número de jovens com deficiência.

1.3.1 Perfil sócio-econômico da população com deficiência

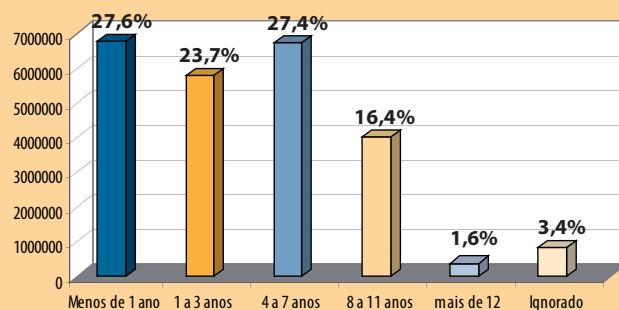


Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados do Censo Demográfico 2000 - IBGE



Fonte: CPS/FGV a partir dos microdados do Censo Demográfico 2000 - IBGE

Tempo de estudo



Fonte: IBGE - Censo 2000

1.4 Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, CIF, tem como finalidade proporcionar uma linguagem unificada e padronizada, bem como definir componentes da saúde e de alguns elementos relacionados à saúde (educação e trabalho).

A CIF pertence à família das classificações internacionais desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e fornece um sistema para a codificação de várias informações sobre saúde, utilizando uma linguagem comum padronizada, que permite a comunicação e assistência médica em todo o mundo entre várias disciplinas e ciências.

1.4.1 Objetivos da CIF

A CIF é uma classificação com diversos propósitos, elaborada para servir à várias disciplinas e diferentes setores. Seus objetivos específicos são:

- Fornecer uma base científica para a compreensão e estudo dos determinantes, dos efeitos da saúde e das condições relacionadas à saúde;
- Estabelecer uma linguagem comum para definir saúde e os estados relacionados à saúde, no intuito de

melhorar a comunicação entre diferentes usuários, como profissionais da saúde, pesquisadores, elaboradores de políticas públicas e o público geral;

- Permitir a comparação de dados entre países, e disciplinas relacionadas à saúde e serviços, em diferentes ocasiões;
- Fornecer um esquema de codificação para sistemas de dados sobre saúde.

A CIF foi criada para suprir a necessidade de um sistema prático e significativo, que pudesse ser aplicado nas políticas de saúde e que promovesse qualidade na avaliação e na obtenção de resultados estatísticos em diferentes culturas.

1.4.2 Definições da CIF com relação à saúde

- Funções do corpo: funções fisiológicas e psicológicas dos sistemas do corpo humano;
- Estruturas do corpo: partes anatômicas do corpo humano, como órgãos, membros e seus componentes;
- Incapacidade: problema na função ou estrutura do corpo, como um desvio significativo ou perda;
- Atividade: execução de uma tarefa ou ação por um indivíduo;
- Participação: envolvimento em situações de vida diária;
- Limitação de atividade: dificuldade que um indivíduo pode encontrar na execução de tarefas ou ações;
- Restrições de participação: problemas que um indivíduo pode ter ao se envolver em situações de vida;
- Fatores ambientais: compostos pelo ambiente físico, social e de atitude, no qual as pessoas vivem e conduzem sua vida.

Observação: Conteúdo extraído do site: www.fsf.usp.br/~~cbdcd

1.5 Terminologia na era da inclusão

Diante da ampla quantidade de diferenças, as relações que envolvam pessoas com deficiência devem estar sempre apoiadas no bom senso e levar em conta as particularidades de cada situação.

Dentre os termos utilizados, a denominação adotada por esse manual foi “pessoas com deficiência”, pois destaca a pessoa em detrimento de sua deficiência.

2. Aspectos históricos e culturais da deficiência no mundo

2.1 A evolução da sociedade

Há algumas décadas a sociedade acreditava que a pessoa que tivesse algum tipo de deficiência, como redução da capacidade de movimentar certas partes do corpo, limitações para enxergar, ouvir ou falar, teria uma vida com possibilidades reduzidas e completa falta de perspectivas.

Na Antiguidade, as pessoas com deficiência eram exterminadas, pois se acreditava que eram bruxos. Já na Idade Média, pessoas “doentes, defeituosas e/ou mentalmente afetadas” (provavelmente deficientes físicos, sensoriais e mentais), em função da ascensão do cristianismo, não mais podiam ser eliminadas, uma vez que também eram criaturas de Deus. Desta maneira, eram ignoradas à própria sorte, dependendo, para sua sobrevivência, da boa vontade e caridade humana e alguns eram “aproveitados” com fins de entretenimento (bobos da corte, aberrações).

No século XII surgiram instituições para abrigar deficientes mentais e as primeiras legislações sobre os cuidados

necessários para a sobrevivência e, sobretudo, com os bens das pessoas com deficiência mental.

Do século XVI aos dias atuais ocorreram inúmeras mudanças, tanto com relação às estruturas sociais, políticas e econômicas da sociedade, como com as concepções filosóficas assumidas na leitura e análise sobre a realidade. No período da Revolução Burguesa, no que se refere à deficiência, apareceram novas idéias sobre a sua natureza orgânica, produto de causas naturais. Assim concebida, passou a ser tratada pela alquimia, magia e astrologia. Estes métodos faziam parte da então iniciante medicina, passo importante do século XVI.

O século XVI foi palco de novos avanços do conhecimento na área médica, o que fortaleceu a tese da organicidade (as deficiências são causadas por fatores naturais e não por fatores espirituais), ampliando a compreensão da deficiência. A tese do desenvolvimento por meio da estimulação se transformou, embora lentamente, em ações de ensino, se desenvolvendo definitivamente, somente a partir do século XVIII.



2.1.1 Paradigma da institucionalização

Tendo como modelo o conjunto de idéias, valores e ações que contextualizam as relações sociais, observa-se que o primeiro padrão formal a caracterizar a interação da sociedade com as pessoas com deficiência, foi denominado Paradigma da Institucionalização.

Conventos e asilos, seguidos por hospitais psiquiátricos, se transformaram em locais de confinamento, ao invés de ambientes para tratamento dos cidadãos com deficiência. Na realidade, tais instituições eram, e muitas vezes ainda são, nada mais do que prisões. Mesmo com a evolução da medicina, que produz e sistematiza novos conhecimentos, e de outras áreas que também acumulam informações acerca da deficiência, de sua etiologia, funcionamento e tratamento, este paradigma permaneceu único por mais de 500 anos.

Ainda hoje, em diversos países, ocorre a retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades de origem. Elas são levadas para instituições residenciais segregadas ou para escolas especiais, frequentemente situadas em lugares distantes de suas famílias.

Somente no século XX, por volta de 1960, o paradigma da institucionalização começou a ser criticamente examinado. O questionamento e pressões contrárias a institucionalização, que se acumulava desde o fim da década de 50, provinha de diferentes direções e eram motivados pelos mais diversos interesses, entre eles o do sistema, ao qual custava cada vez mais manter a população institucionalizada na improdutividade e na condição crônica de segregação.

Assim, o discurso da autonomia e da produtividade tornou-se interessante para as administrações públicas dos países que se adiantavam no estudo do sistema de atenção às pessoas com deficiência. A década de 60 marcou pela relação da sociedade com a população com deficiência. A partir daí, dois novos concei-

tos passaram a circular no debate social: normalização e desinstitucionalização.

Considerando que o paradigma tradicional de institucionalização tinha fracassado na busca da restauração do funcionamento normal do indivíduo nas relações interpessoais, na sua integração na sociedade e na sua produtividade no trabalho e no estudo, se iniciou, no mundo ocidental, o movimento pela desinstitucionalização. A ação era baseada na ideologia da normalização, e defendia a necessidade de introduzir o cidadão com deficiência na sociedade, procurando ajudá-lo a adquirir condições e padrões de vida no nível mais próximo do considerado normal.

Ao afastar o paradigma da institucionalização e adotar as idéias de normalização foi criado o conceito de Integração, que se referia à necessidade de modificar a pessoa com deficiência, de forma que esta pudesse se assemelhar, o máximo possível, aos demais cidadãos, para ser inserida e integrada no convívio social.

2.1.2 Sociedade inclusiva

Diante das inúmeras mudanças que vemos hoje eclodir na sociedade, surge o movimento da inclusão, que é consequência da visão social de um mundo democrático, onde se anseia respeitar direitos e deveres.

A limitação de um indivíduo não diminui seus direitos. As pessoas com deficiência são cidadãos e fazem parte da sociedade e esta deve se preparar para lidar com a diversidade humana. Todos devem ser respeitados e aceitos, não importa o sexo, a idade, as origens étnicas, opção sexual ou suas deficiências. Uma sociedade aberta a todos, que estimula a participação de cada um, aprecia as diferentes experiências humanas e reconhece o potencial de todo cidadão, é denominada sociedade inclusiva.



A sociedade inclusiva tem como principal objetivo oferecer oportunidades iguais para que cada pessoa seja autônoma e auto-suficiente. É democrática e reconhece todos os seres humanos como livres e iguais e com direito a exercer sua cidadania. É uma sociedade fraterna, ou seja, busca todas as camadas sociais, atinge todas as pessoas, sem exceção, respeitando-as em sua dignidade.

2.2 Revisão conceitual da deficiência

A mentalidade resultante da mudança de perspectiva das empresas em relação às pessoas com deficiência tem contribuído para superar alguns equívocos.

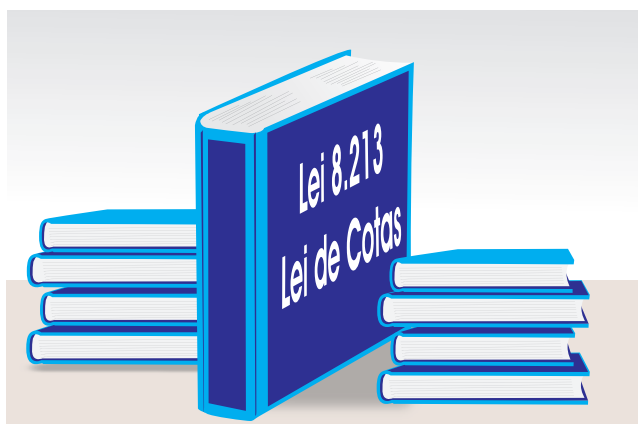
O primeiro é com relação à organização. Grande par-

te das corporações busca no cidadão com deficiência, não o cidadão, mas a deficiência. Isto acontece, quando a instituição restringe a contratação à pessoas com deficiências “leves” ou “pouco complicadas”. Outro erro relevante, é superutilizar eventuais habilidades que a PCD tenha desenvolvido em virtude da sua condição.

Muitos indivíduos com deficiência desenvolvem alguns sentidos mais do que outros (como o tato e a audição no caso do deficiente visual) para compensar sua incapacidade e para interagir melhor com o meio. Entretanto, não se pode generalizar este pressuposto, nem transformá-lo em critério de incorporação ao mercado de trabalho. Tais generalizações podem provocar no empregador uma expectativa exagerada sobre os resultados que o trabalhador deve produzir.

3. Legislação prevista para pessoas com deficiência

As novas diretrizes do Decreto 3.298/99, em complemento à Lei 8.213, garantem a adequação ambiental, a igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho para pessoas com deficiência e o cumprimento da cota de vagas para empresas com mais de cem funcionários.



3.1 Políticas públicas

As políticas públicas vêm incorporando novos conceitos relacionados à inclusão e à capacitação para o trabalho dos cidadãos com deficiência. A demanda criada pela regulamentação da chamada Lei de Cotas tem estimulado a realização de projetos e programas específicos em corporações, que aumentam a inserção destes profissionais no mercado de trabalho.

3.2 Política geral

“As pessoas com deficiência assiste o direito inerente a todo e qualquer ser humano de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível”.

(Art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência)

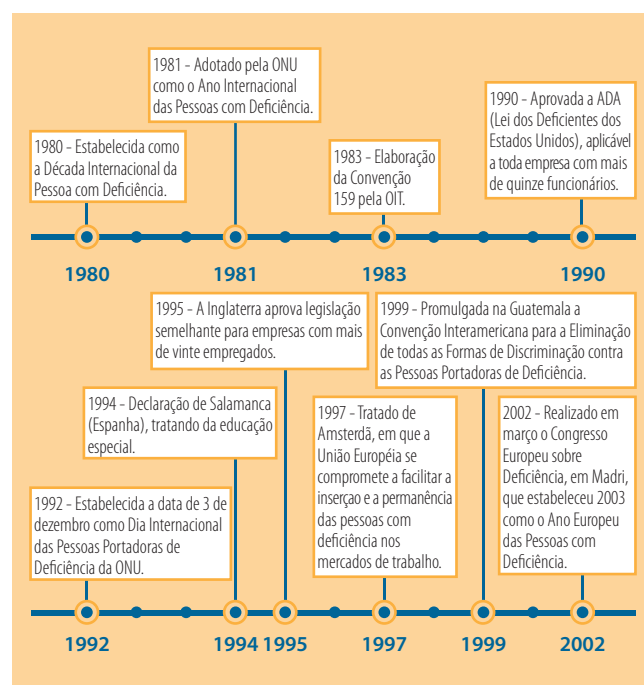
3.3 Garantia ao trabalho

Nos últimos anos foram conquistadas várias vitórias em defesa das pessoas com deficiência. Hoje elas são amparadas por lei no seu direito de acesso ao trabalho.

Os objetivos destas medidas foram principalmente:

- Aumentar a contratação;
- Corrigir desvantagens e desigualdades no mercado de trabalho;
- Eliminar a discriminação.

3.4 Legislação internacional



3.4.1 Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho

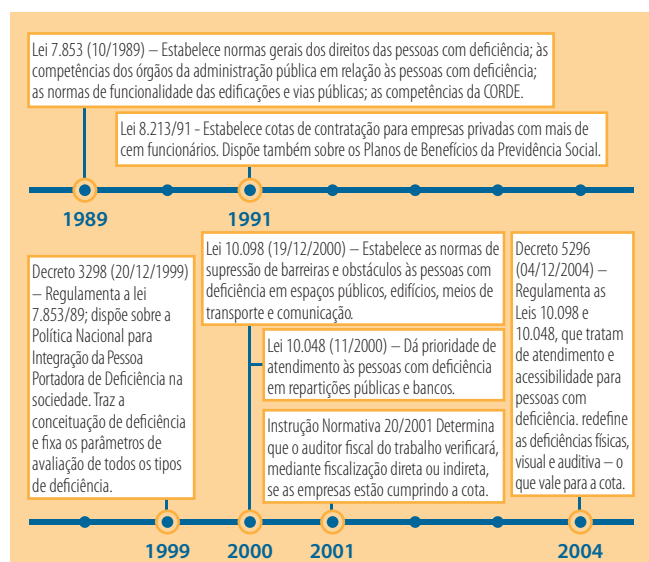
A OIT recomenda aos países membros que considerem o “objetivo da readaptação profissional, que é permitir que pessoas portadoras de deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente e progridam profissionalmente, e facilitar sua inserção ou sua reinserção na sociedade”.

A OIT determina também que “pessoas com deficiência devem desfrutar com equidade das oportunidades de acesso, conquista e desenvolvimento do seu trabalho, o qual, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável”.

Fique atento:

A reserva de vagas para pessoas com deficiência não é só uma preocupação nacional, mas de todos os povos civilizados. O Brasil assumiu compromisso internacional com a OIT ao ratificar a Convenção 159, no sentido de adotar medidas positivas que visam a superação, por parte dos deficientes, de suas naturais dificuldades.

3.5 Legislação no Brasil



3.5.1 Histórico

O Sistema de Cotas é uma medida muito antiga. Foi criado no tempo em que a visão da sociedade sobre os indivíduos com deficiência e destes sobre si mesmos e sobre a sociedade era carregada de assistencialismo, auto-vitimização, capacidade laborativa reduzida e pessimismo conhecimento de cidadania.

Esta visão, hoje superada ou ainda em vias de superação, explica a extinção do sistema de cotas em países, como USA, Canadá, Grã-Bretanha, Nova Zelândia, Dinamarca, Suécia, Finlândia, Austrália e Portugal.

3.5.2 Cotas de contratação

No Brasil, a reserva de postos de trabalho nos setores públicos e privados para pessoas com deficiência e a respectiva porcentagem estão previstas em uma série de dispositivos legais.

3.5.2.1 Constituição Federal de 1988

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

VIII: “A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

3.5.2.2 Lei 7.853/89 - Estatuto da pessoa com deficiência

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

III - na área da formação profissional e do trabalho: “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”.

3.5.2.3 Lei 8.213/91

A Lei 8.213, também conhecida como Lei de Cotas, estabelece a reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência (habilitadas) ou para pessoas que sofreram acidentes de trabalho, beneficiárias da Previdência Social (reabilitados). A obrigação vale para empresas com 100 ou mais funcionários e as cotas variam entre 2% e 5% dos postos de trabalho.

O percentual a ser aplicado é sempre de acordo com o número total de empregados das corporações, desta forma:

I – até 200 empregados: 2%.

II – de 201 a 500: 3%.

III – de 501 a 1000: 4%.

IV – de 1001 em diante: 5%

Art.93: prevê a proibição de qualquer ato discriminatório com relação a salário ou critério de admissão do emprego em virtude de portar deficiência.

Fique atento:

Beneficiários reabilitados: os segurados vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS), submetidos ao processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

Pessoas com deficiência, habilitadas: aquelas não vinculadas ao RGPS que tenham se submetido ao processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas para este fim.

3.5.2.4 Instrução normativa 20/01

Art.10: “O AFT (Auditor Fiscal do Trabalho) verificará mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com 100 ou mais empregados está cumprindo a cota entre 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”.

3.5.2.5 Decreto 3.298/99

A lei 7.853/89 só foi regulamentada 10 anos mais tarde pelo decreto presidencial 3.298/99 que, além de definir os termos “deficiência, deficiência permanente e incapacidade”, traz capítulos sobre comparação de oportunidades, saúde, acesso à educação e ao trabalho, lazer e acessibilidade. O decreto presidencial se tornou modelo para as legislações municipais e estaduais.

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, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico”.

3.5.2.6 Decreto 5.296/04

Regulamenta a Lei 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que específica e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade. Este Decreto trouxe também modificações importantes, sendo que a mais relevante é a redefinição das deficiências física, visual e auditiva.

Fique atento:

Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total de 41 (dB) ou mais, aferida por audiogramas nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ.

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. A baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60 graus ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Fique atento:

Diversidade: diz respeito à multiplicidade de características que distinguem as pessoas. Apreciar a diversidade é promover a igualdade de oportunidades para cidadãos diferenciados, possibilitando-lhes acesso aos direitos e à cidadania.

3.5.2.7 Nota Técnica nº 91/ DMSC/ SIT/ MTE

Secretaria da Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho, orienta em Nota Técnica nº 91/ DMSC/ SIT/ MTE que:

“Devem ser considerados válidos para efeito de cumprimento das cotas, nas empresas com 100 ou mais funcionários, as contratações efetuadas em conformidade com as disposições vigentes antes da edição do decreto nº 5296, de 02/12/2004, enquanto durarem os contratos nas empresas em que a pessoa com deficiência está trabalhando.”

3.5.3 Cálculo do número de empregados

Em 29 de janeiro de 2001 foi publicada, no Diário Oficial da União, a Instrução Normativa 20, pela Secretária de Inspeção do Trabalho, SIT, do Ministério do Trabalho e Emprego, MTE. A Instrução Normativa determina que

para avaliar os percentuais, será considerado o número total de empregados dos estabelecimentos da empresa. Desta maneira, deve-se somar os empregados da matriz e de todas as filiais que houver, mesmo que localizadas em diferentes unidades da federação.

A fiscalização pelo MTE deverá sempre ser feita na matriz, sendo que os trabalhadores reabilitados ou com deficiência podem estar distribuídos nos estabelecimentos da corporação ou centralizados em um deles.

3.5.4 O vínculo empregatício

A contratação de profissionais com deficiência para o cumprimento da Lei de Cotas, não pode ser feita, total ou parcialmente, por colaboradores que prestam serviços por meio de empresas terceirizadas, já que estes são empregados da prestadora de serviços e não seus.

A Instrução Normativa 20 prevê que a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser feita de maneira competitiva e seletiva.

- Colocação competitiva: contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que não exige adoção de procedimentos especiais para sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.
- Colocação seletiva: contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que em razão da deficiência, exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.
- Procedimentos especiais: meios utilizados para viabilizar a contratação e o exercício da atividade laboral da pessoa com deficiência.
- Apoios especiais: orientação, supervisão e ajudas técnicas, entre outros elementos que auxiliem, ou compensem, uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais das pessoas com deficiência, para que elas possam superar a sua limitação.

3.5.5 Cálculo do valor da cota

A Instrução Normativa SIT 36, de 5 de maio de 2003, pelo acréscimo do parágrafo 4º ao artigo 10 da Instrução Normativa 20, de 26 de janeiro de 2001, determina que o cálculo do número de vagas para pessoas com deficiência e/ou reabilitadas deve ser realizado, se o resultado da aplicação do percentual devido sobre o total de empregados resultar em fração de unidades.

As frações de unidade significam a contratação de um trabalhador, ou seja, devem ser sempre aproximadas para o número inteiro. Exemplo, uma empresa com 303 trabalhadores deve calcular o valor da cota 3% sobre o número total de funcionários. Deste modo, ela terá $303 \times 0,03 = 9,09$, o que significa que a companhia deverá contratar 10 profissionais com deficiência e/ou reabilitados. Vale ressaltar que o arredondamento é sempre para cima.

3.5.6 Imposição de multa pelo não cumprimento da cota

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho, deve penalizar a empresa ou instituição, se houver o descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares referentes ao cumprimento da obrigatoriedade das corporações, em preencher parte de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência.

A multa deve ser calculada multiplicando o número de reabilitados ou trabalhadores com deficiência que não foram contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de um percentual que varia de acordo com o número de empregados da empresa.

Número de empregados	Acréscimo sobre o valor mínimo
100 a 200	0% a 20%
201 a 500	20% a 30%
501 a 1.000	30% a 40%
Acima de 1.000	40% a 50%

Fique atento:

O valor da multa, conforme Artigo 8º, Inciso V, da Portaria MPAS Nº. 822, de 11 de maio de 2005, é de R\$ 1.101,75, não podendo ultrapassar R\$ 110.174,67. O valor mínimo legal da multa é atualizado anualmente.

A multa por infração, pelo mesmo motivo, pode ser repetida enquanto persistir a irregularidade.

3.5.7 Documentos exigidos pela DRT para a comprovação das contratações

Para comprovar o cumprimento da Lei de Cotas a instituição deve apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

- Ficha de registro do empregado: aponta o vínculo empregatício. Se a empresa possuir mais de um estabelecimento o registro poderá ser feito em qualquer um deles;
- Atestado de saúde ocupacional: atesta a aptidão do trabalhador para a função que está sendo contratado;
- Laudo que caracterize a deficiência: deve ser emitido por um médico ou especialista;
- Certificado de reabilitação profissional: ratifica o processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pela Previdência Social;
- Documento de anuência do trabalhador com deficiência ou reabilitado: o trabalhador contratado deve exprimir seu consentimento com relação a se tornar pública a sua condição;
- Documentos solicitados pelo Auditor Fiscal do Trabalho.

4. Como elaborar um programa de empregabilidade para pessoas com deficiência



4.1 Planejamento e implantação do programa de inclusão

A empresa que contrata colaboradores com deficiência deve ter um programa estruturado de adequação da sua estrutura física, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei.

Embora a implantação de um programa abrangente possa parecer complicada, ela garante que os esforços despendidos na contratação não sejam desperdiçados, pois quando a companhia se prepara para receber estes profissionais e investe em um programa amplo, os índices de retenção são mais satisfatórios.

Se a pessoa com deficiência tiver atribuições claras e definidas e receber treinamento adequado para desenvol-

vê-las, ela terá responsabilidades e será produtiva como os outros funcionários. É um ganho tanto para o empregado, quanto para o empregador.

4.2 Conceitos

Empregabilidade: competência profissional, grau de facilidade de colocação no mercado de trabalho, disposição para aprender continuamente e capacidade para empreender.

Equiparação de oportunidades: processo em que o sistema social se torna acessível a todos. As medidas de equiparação de oportunidades atuam sobre as condições do meio físico e social e eliminam todas as barreiras que se oponham à igualdade e à efetiva participação desse público. Cria-se, desta forma,

chances para seu desenvolvimento biopsicossocial e pessoal.

Incapacidade: qualquer restrição ou falta (devido a uma deficiência) da capacidade de exercer uma atividade da maneira considerada normal ou como tal classificada, para um ser humano.

Desvantagem: conseqüência de uma deficiência ou de uma incapacidade que limita e/ou impede o desempenho de atividades que são normais ao ser humano, em função de idade, sexo e fatores sociais e culturais.

Inclusão: modelo que estabelece que as políticas, programas, serviços sociais e a própria sociedade permitam à pessoa com deficiência acesso igualitário aos recursos disponíveis na comunidade, atendidas suas peculiaridades, permitindo-lhe exercer o direito de participar da edificação social.

Inclusão profissional: inserção no mercado de trabalho de cidadãos que dele foram excluídos. No caso de pessoas com deficiência, a inclusão diz respeito, além da sua contratação, ao oferecimento de desenvolvimento e progresso.

Integração: visa a inserção da população com deficiência em todos os setores da sociedade. Fundamenta-se no princípio de igualdade e construção da cidadania.

Interatividade: visa facilitar a comunicação e o relacionamento entre as pessoas com deficiência e a sociedade em geral.

Reabilitação profissional: 1) valorização da liberdade e autonomia dos cidadãos com deficiência, a fim de se tornarem gestores de seu próprio progresso e responsáveis de maneira significativa pelo êxito do mesmo. 2) orientação das instituições de reabilitação profissional sobre como exercer seu papel de facilitadores dos processos de reabilitação.

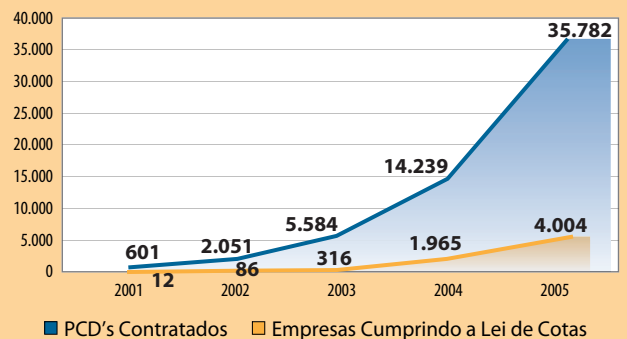
4.3 Dados do mercado de trabalho com relação às pessoas com deficiência

Nos últimos anos o setor empresarial tem sido oficialmente convocado pelo Ministério Público do Trabalho, a contratar profissionais com deficiência.

No Brasil há cerca de 25 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência física, sensorial ou mental. Dentre 9 milhões que estão em idade própria para o trabalho, apenas um milhão está empregado (11%), enquanto nas nações avançadas, este índice ultrapassa os 30%.

A grande maioria dos que trabalham realiza atividades informais, recebe baixo salário e não possui segurança. Entre os profissionais com deficiência que trabalham no Brasil, 31,5% estão no setor de serviços ou são vendedores da área comercial (dados do Censo 2000).

Evolução contratações



Fonte: DRT/ SP

4.3.1 Por que no Brasil poucas pessoas com deficiência são contratadas?

A grande maioria das empresas brasileiras tem um baixo nível de responsabilidade social e só contrata PCD's devido à obrigatoriedade (lei). Por este motivo, sem planejamento, pulam processos e não se comprometem com a empregabilidade.

Outra dificuldade é o receio que os profissionais envolvidos na contratação sentem em se comunicar com o colaborador com deficiência, além do baixo nível de escolaridade deste público, o que compromete o seu grau de competitividade no mercado formal.

4.3.2 Como empregar pessoas com deficiência?



Para empregar pessoas com deficiência é necessário:

- Investir em acessibilidade;
- Capacitar o público interno da empresa;
- Identificar quais atividades dentro da companhia a pessoa com deficiência pode desenvolver. Para isso, deve-se levar em conta a acessibilidade do posto de trabalho, função a ser desenvolvida, tipo de deficiência e a capacitação deste profissional para a função;
- Buscar instrumentos de acompanhamento e avaliação do programa, a partir dos objetivos propostos;
- Desenvolver programas de capacitação para pessoas com deficiência.

4.3.3 Por que iniciar o programa de inclusão social?

As pessoas com deficiência estão procurando, cada vez mais, espaço no meio empresarial e colocação profissional. O programa de inclusão social é o principal incentivo e auxílio para que estes indivíduos voltem a fazer parte do

mundo corporativo. Enfatizar o potencial e não a deficiência é a característica fundamental deste programa.

A contratação de profissionais com deficiência representa a inserção de um novo empregado que colabora, produz e é capaz de agregar novos valores. O programa de inclusão social ajuda a instituição a superar todos os obstáculos na contratação.

4.3.3.1 Questões enfrentadas pela empresa que irá contratar profissionais com deficiência

A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe as barreiras que tradicionalmente as excluem do processo produtivo. Sendo assim, quatro questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas:

- Dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados;
- Inexperiência dos funcionários da empresa em conviver com pessoas com deficiência;
- Educação precária e profissionalização da maioria das pessoas com deficiência;
- Acessibilidade de sua estrutura física.



O quadro abaixo destaca algumas questões sociais e apresenta soluções práticas para empresários, recrutadores, profissionais de recursos humanos e gestores em geral.

Causas do distanciamento	Sugestões aos empregadores
Preconceito: pouco conhecimento da população sobre limitação parcial e incapacidade total das pessoas com deficiência.	Superação dos preconceitos: primeira providência a ser tomada e que deve envolver toda a hierarquia da empresa diz respeito à divulgação de informações e de esclarecimentos
Barreiras: dificuldade de locomoção devido às várias barreiras em prédios, calçadas e transportes.	Encontrar o trabalho certo para a pessoa certa: a corporação deve identificar atividades que o cidadão com deficiência possa exercer sem prejudicar sua performance.
Precariedade da educação: falta de qualificação em conflito com as crescentes exigências do mercado.	Preparação do ambiente de trabalho: providências físicas, educacionais e sociais.
Precariedade das políticas públicas: por lei as empresas brasileiras com mais de 100 funcionários são obrigadas a empregar de 2% a 5% de pessoas com deficiência, mas isso não acontece na maioria das vezes.	Recrutamento e retenção: não basta apenas recrutar, é preciso saber como manter a pessoa com deficiência trabalhando.

	A preparação do candidato: o candidato não pode ser iludido e nem ter a impressão de estar sendo testado para cumprimento da lei.
	O trabalho junto aos não-recrutados: a decisão final do recrutamento deve ser bem explicada a todos os candidatos, para nenhum deles se sentir discriminado.

4.4 Objetivos do programa de empregabilidade

- Ampliar o acesso e a inclusão das pessoas com deficiência, com fundamento no princípio do direito ao exercício pleno da cidadania;
- Assegurar a formação técnica necessária para o desenvolvimento da política da empresa, com relação à inclusão sócio-econômica de pessoas com deficiência;
- Promover a inclusão econômica de colaboradores com deficiência no mundo empresarial, oferecendo soluções e serviços para a incorporação deste conceito nos valores e objetivos organizacionais;
- Garantir o aprendizado de informações especializadas, ter autonomia na gestão de programas e perpetuar a cultura de inclusão.

4.5 Estratégia

- Proporcionar conhecimento especializado aos funcionários da instituição, através de palestrantes que trabalhem especificamente com esse tema;

- Promover oficinas de sensibilização para os funcionários sobre os vários tipos de deficiência;
- Definir ações (a curto, médio e longo prazo) e competências para a implantação do programa;
- Incentivar a participação dos funcionários e candidatos em congressos e cursos que tratem da temática da Inclusão Social.

4.6 Focos de atuação

Para que o Programa de Empregabilidade aconteça de forma natural e positiva dentro da instituição devem ser levados em conta 7 eixos estratégicos como formas de abordagem:

- Acessibilidade;
- Mapeamento das funções e postos de trabalho;
- Sensibilização corporativa;
- Capacitação de gestores;
- Contratação de profissionais com deficiência;
- Validação do Programa;
- Programa de capacitação de profissionais com deficiência.

4.6.1 Acessibilidade

Para que o profissional com deficiência possa trabalhar com conforto, segurança e autonomia, a acessibilidade do ambiente de trabalho deve estar adequada ao seu tipo de deficiência.

Acessibilidade tem como principais objetivos garantir o acesso apropriado às pessoas com deficiência (conforto, independência e segurança na utilização dos meios e equipamentos) e a funcionalidade do espaço edificado (sinalização tátil, sonora e visual de forma integrada), incluindo rotas acessíveis e a padronização de soluções, com possibilidade de melhorias opcionais.

Promover acessibilidade significa incluir premissas e conceitos (eliminação de barreiras arquitetônicas, comunicação visual, auditiva e tátil) e determinar o que é imprescindível para eliminação de obstáculos na comunicação, sendo que para isso pode ser necessária ou não a ajuda técnica e a norma para produtos.

Desta forma, a empresa que estiver respeitando os requisitos da acessibilidade estará garantindo um ambiente corporativo inclusivo, menos obstruído por barreiras arquitetônicas e proporcionará autonomia, conforto e segurança para os profissionais com deficiência.

Fique atento:

Acessibilidade é a possibilidade e a abrangência na utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, pela pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Fique atento:

Há normas que norteiam a implantação das mudanças ambientais, de forma a eliminar as barreiras arquitetônicas. As regras são estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, ABNT, na NBR 9050, de 2004.

4.6.1.1 Como preparar o local de trabalho para receber pessoas com deficiência?

a) Principais adaptações para pessoas com deficiência física

Verifique se:

- As áreas de circulação estão sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso;
- Os trajetos para as diversas áreas da empresa estão livres de obstáculos (escadas) para cadeirantes;
- Todas as portas apresentam largura mínima para

garantir o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;

- Há portões laterais em locais de acesso com catraca;
- Os balcões de atendimento, inclusive automáticos, permitem a aproximação frontal de uma cadeira de rodas;
- Os relógios de ponto estão ao alcance de cadeirantes ou de indivíduos com baixa estatura;
- Os elevadores apresentam o SIA fixado nas portas e se possuem portas e botoeiras acessíveis às pessoas em cadeira de rodas ou de baixa estatura;
- Os banheiros da empresa estão adaptados;
- A disposição de mobiliários permite a circulação plena de “cadeirantes”;
- Há reserva de vagas no estacionamento para pessoas com deficiência ambulatoria, bem como sinalização com placas para identificá-las.

b) Principais adaptações para pessoas com deficiência visual

Verifique se:

- Nas áreas de circulação existem faixas no piso, com textura e cor diferenciadas, para facilitar a identificação do percurso;
- Há obstáculos nas áreas de circulação e, principalmente se estes mudam de localização periódica ou eventualmente;
- Nos elevadores as botoeiras e comandos estão acompanhados dos signos em Braille;
- Nos elevadores existe comunicação auditiva;
- Os sinais luminosos existentes no ambiente de trabalho são acompanhados por sinais sonoros.

c) Principais adaptações para pessoas com deficiência auditiva

Verifique se:

- Há e qual o nível de ruído no local de trabalho;
- Os sinais sonoros existentes no ambiente são acompa-

nhados por sinais luminosos;

- Existe na empresa sistema de intranet para a comunicação;
- A corporação utiliza pager e celulares com possibilidade de recebimento e envio de mensagens escritas.

4.6.2 Análise e definição do perfil do profissional com deficiência

Análises são fundamentais para definir o perfil do candidato. O profissional com deficiência deve possuir competência técnica necessária para o cargo, mas suas limitações não podem entrar em conflito com as atividades e funções exigidas. Para isso, é preciso desenvolver um estudo detalhado de todos os cargos e funções da companhia, considerando os requisitos físicos, intelectuais e sensoriais indispensáveis para o desempenho das atividades.

O estudo deve resultar no mapeamento detalhado dos cargos e funções, focado nas particularidades de cada tipo de deficiência, assim a empresa saberá onde é mais adequado alocar estes profissionais.

O objetivo da análise é ampliar as possibilidades de trabalho para os colaboradores com deficiência.

4.6.2.1 Potencial e a capacidade de realização

Concentrar as pessoas com deficiência em um único setor, tirando delas a possibilidade de evoluir, de progresso e promoção e o contato com os demais profissionais da instituição, pode ocasionar uma segregação indesejável no ambiente de trabalho.

Deficiência não é sinônimo de desigualdade, logo, a pessoa com deficiência pode, respeitando suas limitações, desempenhar diferentes funções dentro da companhia.

4.6.3 Sensibilização

O Programa de Empregabilidade, focando no processo de inclusão de PCD's no mundo corporativo, deve levar em conta as dificuldades que este público enfrenta neste relacionamento. Por isso, além das barreiras arquitetônicas, é necessário pensar nas barreiras culturais e atitudinais.

A etapa da sensibilização precede a convivência e tem como intuito trabalhar possíveis resistências. A sensibilização é uma oportunidade para a equipe se instruir nos aspectos conceituais, legais, sociais e mercadológicos relacionados ao tema em questão.

- Sensibilização da liderança: qualquer medida tomada pela corporação para incluir entre seus funcionários pessoas com deficiência, só será eficaz se houver um compromisso firme da direção com este processo. Combater de forma explícita as manifestações de preconceito, interferir em todos os níveis hierárquicos, acompanhar a adaptação e, principalmente, demonstrar e exigir respeito aos novos empregados, são atitudes que expressam a determinação em tornar a empresa inclusiva e reforça a premissa de que essa função não é responsabilidade exclusiva da área de Recursos Humanos.

- Sensibilização dos colaboradores internos: o principal objetivo é sensibilizá-los sobre o potencial das pessoas com deficiência e ambientá-los quanto à questão da convivência harmônica com a diversidade. Normalmente são recomendadas atividades vivenciais, onde os participantes têm a oportunidade de “sentir na pele” a realidade deste público.

Fique atento:

A inclusão do indivíduo com deficiência nas atividades de uma empresa tem amplo alcance. Torna possível aos trabalhadores sem deficiência aprender novas posturas nas relações pessoais, profissionais e comunitárias, resultado da convivência com a diferença e com a fragilidade e superação que a deficiência pode ensinar.

5. Dúvidas mais frequentes entre os profissionais de recursos humanos

Diversidade é a palavra que está na boca e na mente das corporações brasileiras. Depois de investir na contratação e qualificação de pessoas de diferentes nichos sociais, as empresas estão voltando os olhos para os profissionais com deficiências. Apesar de ser um assunto recorrente, só agora o mundo corporativo está, efetivamente, contratando sem pensar somente na Lei de Cotas e está começando a enxergar as pessoas com deficiência como colaboradores, que mesmo diferentes, são tão competentes e talentosos quanto os demais funcionários.

Especialistas da área dizem que as instituições estão começando a mudar de postura e que têm se mostrado mais dispostas a contratar este público nos últimos quatro anos. Mas equívocos, como a contratação pela limitação e não pela competência, ainda são muito frequentes.

5.1 Na contratação

Existem algumas diferenças na contratação de pessoas com e sem deficiência. As empresas que iniciaram este processo encontram dificuldades relativas ao recrutamento de profissionais, grandes problemas na busca de colaboradores capacitados e obstáculos ao incluí-los no ambiente corporativo.

Para que a companhia encontre candidatos com deficiência, a busca deve ser feita através de parcerias estratégicas, sejam elas internas ou externas. Além disso, o departamento de seleção e atratividade precisa estar preparado para recrutar, entrevistar, selecionar e contratar este público.



Fique atento:

Cabe às empresas flexibilizar os perfis das vagas e avaliar o trabalhador com deficiência, exclusivamente, por suas qualificações profissionais. O governo e a iniciativa privada devem proporcionar cursos de qualificação e ensino de qualidade acessível, para que os candidatos com deficiência estejam preparados para trabalhar com eficiência. A instituição não deve agir com assistencialismo e precisa desligar o empregado, caso este não corresponda com suas expectativas.

5.2 Na expectativa

Mesmo com empresas mais dispostas, o medo deste tipo de contratação não dar certo ainda é muito grande, e a falta de preparação para receber esses profissionais, ocasiona frustrações relacionadas ao resultado, o que inibe novos contratos. Por sua vez, a idéia de que todo deficiente é competente é tão preconceituosa quanto a de que todo deficiente é incapaz, já que ao se estereotipar um grupo de pessoas, corre-se o risco de sobrecarregá-lo.

Mas apesar do receio, várias corporações, preocupadas com a qualificação destes profissionais, têm investido no processo de inclusão social, visando a diversidade e a valorização de talentos. São inúmeras as iniciativas neste campo, cada uma com a sua peculiaridade, mas todas com uma única finalidade: valorizar pela competência e não pela deficiência.

5.3 Na modalidade

Quais as modalidades de contratação de profissionais com deficiência para empresas privadas?

As empresas privadas devem contratar pessoas com deficiência de acordo com o Art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social). A corporação com 100 ou mais funcionários está sujeita a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, reeditou este texto e incumbiu o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar seu cumprimento. Com relação a exoneração dos colaboradores com deficiência, a instituição privada tem total liberdade para demiti-los, pois os mesmos estão sujeitos às determinações da CLT que administra todos que fazem parte do mercado formal.

5.4 Dos aspectos legais

O Ministério Público do Trabalho está tentando quebrar a distorcida imagem de proteção assistencialista e paternalista às pessoas com deficiência, promovendo a inserção desses profissionais nas empresas em absoluta igualdade de condições com os demais. Seguem os principais aspectos legais dessa contratação:

- Cabe ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, DRT, a fiscalização do cumprimento do Decreto 3.298, conforme Instrução Normativa 20, do Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho;
- Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemas de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados com deficiência e de vagas preenchidas;

- A empresa deve identificar o número de funcionários com deficiência já contratados, para determinar as vagas disponíveis no estabelecimento;
- A identificação deverá ser acompanhada do relatório-formulário do Comunicado de Acidente de Trabalho, CAT, quando a deficiência foi adquirida em acidente dentro da própria companhia;
- A corporação que apresentar dificuldade para cumprimento e preenchimento de vagas, deverá fazer um Termo de Ajustamento de Conduta, com prazo determinado junto ao Ministério Público do Trabalho, através de sua Assessoria Jurídica;
- É de responsabilidade do médico do trabalho a emissão de um laudo caracterizando a deficiência conforme disposto no Art. 4 do Decreto 3.298/99;
- No caso de demissão de uma pessoa com deficiência, o Art. 93 da Lei 8.213 diz que “a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato, por prazo determinado de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”;
- Pessoas com deficiência que recebem algum benefício do Estado não podem ser admitidas regularmente, sob pena de perderem a aposentadoria;
- A empresa não pode pagar um salário menor ou deixar de admitir uma pessoa por ela ter uma deficiência. Essa garantia está prevista na alínea XXXI do art. 7º da Constituição Federal, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- De acordo com o Art. 8º da Lei 7.853, é crime não empregar uma pessoa somente por ela ser portadora de deficiência. Constitui crime passível de reclusão de 1 a 4 anos e multa, negar, sem justa causa, emprego ou trabalho, por motivos derivados de sua deficiência.

Fique atento:

O Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Regional do Trabalho) defende os direitos coletivos e difusos do trabalhador quando ele for discriminado nas relações de trabalho, ou seja, garante o acesso ou a conservação do seu vínculo empregatício, bem como o cumprimento das cotas legais de admissão das pessoas com deficiência.

5.5 Da busca

Fazer anúncio de emprego solicitando um profissional com deficiência caracteriza uma discriminação?

Não. A partir do momento que existe uma cota prevista em Lei e Decreto, os demais processos são conseqüência destes mecanismos. A Lei de Cotas se caracteriza como uma ação afirmativa, o que significa um conjunto de políticas e práticas implantadas para reduzir desigualdades sociais causadas por gênero, raça, origem, deficiência ou outra condição de desvantagem.

Fique atento:

O termo “Ação Afirmativa” foi criado em 1961 pelo Presidente John F. Kennedy, ao instituir nos EUA a Comissão de Igualdade por Oportunidades Iguais de Emprego. O fundamento jurídico e filosófico da ação afirmativa é a busca da inserção efetiva do princípio da igualdade. No Brasil esta ação foi instituída através do Decreto 4.228 de 2002, onde o Governo Federal criou um Programa de Ações Afirmativas.

Colaboradores com deficiência podem ser encontrados:

- No Sistema Público de Emprego. Em todos os estados a busca poderá ser feita em um dos Postos de Atendimento do SINE (Sistema Nacional de Emprego);
- Organizações não governamentais;
- Sites;

- Agências de emprego;
- Núcleos regionais de informações sobre deficiência e no Sistema Nacional de informações sobre deficiência.

5.6 Na entrevista

Numa entrevista de emprego devemos abordar a questão da deficiência quando o candidato não se manifestar?

Sim. A questão da deficiência deve ser abordada com naturalidade. Não é o conteúdo da pergunta, mas sim sua formulação que pode explicitar uma discriminação, mas o selecionador deve se sentir livre para perguntar se tiver dúvidas sobre a influência da incapacidade para o desempenho da função.

Algumas dicas:

- Providenciar uma sala acessível equipando-a com assentos especiais e boa iluminação;
- Antes de iniciar a entrevista verifique se o candidato está bem instalado ou se é necessária alguma adaptação;
- Permita que o entrevistado leve alguém para lhe dar suporte, caso seja necessário;
- Muitos instrutores ficam inseguros quando sabem que na próxima turma de entrevistados haverá uma pessoa com deficiência. Fique tranquilo, são pessoas comuns iguais a você.
- O entrevistador precisa estar familiarizado com a forma correta de tratamento. As expressões “pessoa com deficiência”, “deficiente visual”, “deficiente físico” ou “deficiente auditivo” são as melhores.
- Não tratar a pessoa com se ela estivesse doente. Os cidadãos com deficiência tem direito, podem e querem tomar suas próprias decisões e responsabilizar-se por elas.
- Pessoas com deficiência podem possuir benefícios do INSS. É importante perguntar ao candidato se ele é

aposentado por invalidez. Caso seja, ele não pode ser contratado;

- Tome cuidado com pessoas com deficiência que se apóiam na sua limitação. A deficiência não pode servir como desculpa;
- Certifique-se de que o indivíduo é independente nas suas atividades diárias (ir ao banheiro, pegar transporte público).

5.6.1 Roteiro para entrevista

a) Entrevistando uma pessoa com deficiência física:

O acesso físico é fundamental. O selecionador deve ficar atento aos seguintes pontos:

- Reserva de vagas em estacionamentos nas proximidades das unidades de serviços;
- Eliminação de barreiras arquitetônicas para circulação, principalmente, de cadeirantes. A sala destinada à entrevista não pode possuir muitos móveis, já que isso atrapalha a circulação;
- Presença de sanitário adaptado;
- Entrevistar a pessoa numa sala plana no andar térreo ou em uma sala com acesso por elevador.

Check List de entrevista:

- Você possui aposentadoria por invalidez ou algum benefício do governo?
- Qual é a causa da sua deficiência? Quais são as principais seqüelas?
- Você é independente para as atividades da vida diária (ir ao banheiro sozinho, subir e descer escadas, se vestir sozinho, comer sozinho)?
- Qual meio de transporte você utilizará para vir trabalhar? No caso de transporte público você é independente?
- Você já teve outras experiências profissionais? Se sim, quais foram?
- Você teria dificuldade para circular por todos os am-

bientes da empresa? Se sim, quais?

- Quais seriam as adaptações físicas necessárias para você poder trabalhar na empresa?
- Você necessita de alguma adaptação tecnológica específica para trabalhar?

(Neste momento é aconselhável que o selecionador faça um tour com o entrevistado pelo ambiente e mostre todas as dependências, como banheiros, vestiários, depósito, áreas administrativas, entre outras).

b) Entrevistando uma pessoa com deficiência auditiva:

A comunicação é a preocupação fundamental. O selecionador deve ficar atento aos seguintes pontos:

- Receba o entrevistado com deficiência auditiva na portaria do prédio, para evitar que ele se desgaste com eventuais dificuldades de comunicação;
- Nesta entrevista a visão é primordial. Mantenha sempre o contato visual, posicione-se de forma que sua boca e expressões faciais sejam visíveis. Conhecer ou estar acompanhado por alguém que saiba a linguagem de sinais (Libras) pode ser útil. Mímica, gestos ou escrita facilitam a comunicação.

Check List de entrevista:

- Você possui aposentadoria por invalidez ou algum benefício do governo?
- Qual é a causa da sua deficiência? Quais são as seqüelas principais?
- Você escuta alguma coisa?
- Você faz leitura labial?
- Você se comunica somente por gestos ou também através da fala?
- Você já teve outras experiências profissionais? Se sim, quais foram?
- Quais seriam as adaptações físicas necessárias para você trabalhar na empresa?

- Você necessita de alguma adaptação tecnológica específica para trabalhar (como por exemplo, telefone para surdo)?

(Neste momento é aconselhável que o selecionador faça um tour com o entrevistado pelo ambiente e mostre todas as dependências, como banheiros, vestiários, depósito, áreas administrativas, entre outras).

c) Entrevistando uma pessoa com deficiência visual:

A orientação é a preocupação fundamental. O selecionador deverá ficar atento aos seguintes pontos:

- Receba o entrevistado na entrada do prédio, para evitar que ele se perca, ou que tropece nos objetos a sua frente, já que é a primeira vez que ele vai ao local;
- Se apresente e cumprimente o entrevistado. Não fale alto;
- Conduza o candidato até a sala destinada para a entrevista;
- Não esqueça de narrar o trajeto e avisá-lo antecipadamente, da existência de degraus e de pisos escorregadios;
- Procure conversar, respeitando o ritmo dele e ofereça o máximo de informações verbais.
- Caso ele utilize o cão guia não brinque com ele, pois naquele momento ele está trabalhando;
- Ao finalizar a entrevista não esqueça de se despedir.

Check List de entrevista:

- Você possui aposentadoria por invalidez ou algum benefício do governo?
- Qual é a causa da sua deficiência? Quais são as seqüelas principais?
- Você enxerga alguma coisa?
- Você é independente para as atividades da vida diária

(ir ao banheiro sozinho, subir e descer escadas, se vestir sozinho, comer sozinho)?

- Qual meio de transporte você utilizará para vir trabalhar? No caso do transporte público você é independente?
- Você já teve outras experiências profissionais? Se sim, quais foram?
- Você teria dificuldades para circular por todos os ambientes da corporação? Se sim, quais?
- Quais seriam as adaptações físicas necessárias para você trabalhar na empresa?
- Você necessita de alguma adaptação tecnológica específica para trabalhar (software para síntese de voz, lupas, protetor de tela, entre outros)?

(Neste momento é aconselhável que o selecionador faça um tour com o entrevistado pela instituição e mostre todas as dependências, como banheiros, vestiários, depósito, áreas administrativas, entre outras).

5.7 Na seleção

Como aplicar testes psicológicos para a seleção de pessoas com deficiência?

O bom senso é a principal ferramenta para agir adequadamente na escolha e aplicação de testes psicológicos.

5.7.1 Pessoas com deficiência física

Somente haverá restrição para a aplicação de testes, caso a pessoa tenha alguma deficiência nos membros superiores (dificuldade para escrever).

Fique atento:

Paralisia cerebral: caso o candidato apresente dificuldades no controle dos movimentos, a utilização de testes de personalidade que avaliam o traço gráfico do candidato não serão os mais indicados.

5.7.2 Pessoas com deficiência visual

Para avaliar pessoas com deficiência visual a entrevista tem sido o instrumento mais utilizado. Segue algumas recomendações:

- Todas as informações (textos) dos testes dirigidas às pessoas com baixa visão devem estar em texto impresso, fonte 16, traços simples e uniformes e em algarismos arábicos em cor preta sobre fundo branco;
- É indicada a combinação de letras maiúsculas e minúsculas (caixa alta e baixa), exceto quando for destinada à percepção tátil;
- Recomenda-se a utilização de letras sem serifa;
- Padrões ou traços internos, fontes itálicas, recortadas, manuscritas, com sombras, com aparência tridimensional ou distorcidas (aparentando ser excessivamente largas, altas ou finas) devem ser evitados;
- Todos os dados escritos no teste devem também estar em Braille (para pessoas cegas);
- A legibilidade dos testes para a pessoa com deficiência visual depende da iluminação do ambiente;
- Evitar que a iluminação natural atinja direto o olho do candidato;
- Ampliar o tempo disponível para a realização dos testes;
- Realizar provas orais, caso necessário.

5.7.3 Pessoas com deficiência auditiva

Segue algumas recomendações para entrevista com pessoas com deficiência auditiva:

- É importante a forma como as informações são apresentadas para a realização dos testes. Se assegure que o candidato compreendeu as instruções, mesmo que ele as leia, e certifique-se de que ele não tem dúvidas.
- O selecionador deve se comunicar através da linguagem oro-facial, ou seja, falar de frente para o candidato para que ele possa ler os lábios. Na impossibilidade desta opção se comunicar por escrito.

- Na correção dos testes, valorizar mais o aspecto semântico (conteúdo) em detrimento do aspecto estrutural (forma).

5.7.4 Para pessoas com deficiência mental

Para avaliar a pessoa com deficiência mental é indicada a contratação de organizações ou consultorias com experiência. Estas poderão favorecer o levantamento de dados, permitindo maior conhecimento sobre a pessoa, suas capacidades, habilidades e limitações.

5.8 Nas dinâmicas

As dinâmicas de grupo devem ser realizadas separadamente?

Não. Possibilitar aos candidatos com deficiência a participação em um processo seletivo, é o início de uma ação que reflete claramente a idéia de inclusão.

O entrevistado sentirá que está participando de um processo seletivo inclusivo e poderá conviver com outros concorrentes e a pessoa sem deficiência terá a oportunidade de se habituar com a que possui alguma limitação desde o início.

Fique atento:

Se um cidadão com deficiência participar de uma dinâmica de grupo, é necessário verificar se as atividades envolvem: agilidade de movimentos motores, atenção visual ou auditiva, fluência na comunicação oral e compreensão de ordens complexas.

5.9 No preenchimento de fichas

Como devemos proceder?

Pessoas Cegas: para o preenchimento da ficha de emprego este candidato necessitará de suporte (texto em



Braille ou de alguém que possa registrar as informações por ele apresentadas).

Pessoas Surdas: alguns surdos apresentam dificuldades na compreensão de termos utilizados nas fichas de emprego. Ofereça suporte quando perceber que ele está com dúvidas.

5.10 Na admissão

Como devemos proceder?

Não há nenhuma diferença entre contrato da pessoa com e sem deficiência. O salário, direitos e deveres são os mesmos.

Pessoas cegas: para a assinatura de documentos e do contrato de trabalho este candidato precisa de uma régua ou guia.

Pessoas surdas: é necessário um suporte maior caso ela tenha dificuldade na compreensão de algum termo do contrato.

Fique atento:

Atualmente, se sabe que não existe limitação que não possa ser superada com a utilização de instrumentos adequados. Estes aparelhos tiram a pessoa com deficiência da condição de assistido, colocando-a na qualidade de cidadão produtivo e contribuinte, inclusive da Seguridade Social, útil à sociedade e ao país.

5.11 Na demissão: aspectos sociais e legais

a) Como devemos proceder?

Não há diferença no processo de demissão de uma pessoa com deficiência. Demitir, seja qual for o motivo,

não é uma tarefa fácil. O importante é que a deficiência não seja a causa e que o funcionário saiba disso e receba explicações.

b) A pessoa com deficiência pode ser dispensada das empresas privadas sem justa causa?

Não. O artigo 93 da Lei Federal nº 8.213/91 prevê que a dispensa só pode ocorrer nos contratos a prazo indeterminado, quando outro empregado portador de deficiência for contratado no lugar do exonerado. Logo, se tal substituição não ocorrer, cabe a reintegração do empregado com os consectários legais. Deste modo, o colaborador tem estabilidade por prazo indeterminado.

5.12 No treinamento

Como devemos proceder?

O ideal é que os candidatos com deficiência possam conviver desde o início com todos os funcionários.

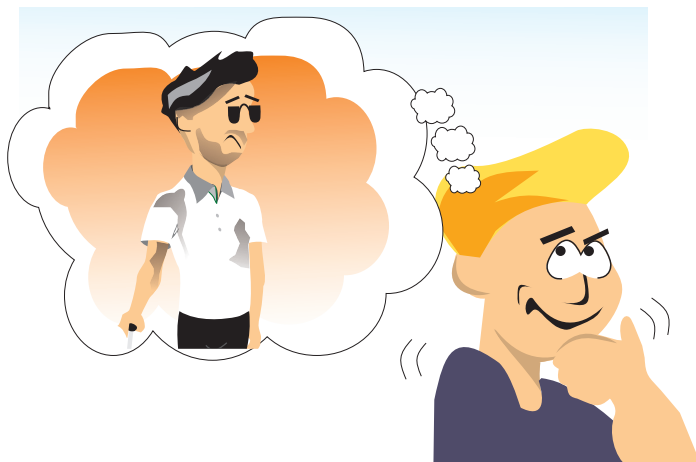
No caso da pessoa surda, é necessário usar materiais impressos ilustrativos, recursos visuais, exemplos concretos, e mesmo comunicação pela Libras, providenciando a presença de um intérprete no processo de treinamento.

5.13 Nos direitos

Caso os direitos dos profissionais com deficiência sejam descumpridos o que pode ser feito?

Deve-se procurar um advogado, a Delegacia Regional do Trabalho, ou o Ministério Público do Trabalho.

6. Mitos sobre a empregabilidade de profissionais com deficiência



O conteúdo deste módulo se refere ao conjunto de mitos que rodeiam as pessoas com deficiência.

Mitos sobre pessoas com deficiência	A realidade...
...são mais sensíveis.	<ul style="list-style-type: none"> • A sensibilidade é uma característica que algumas pessoas desenvolvem tendo ou não uma deficiência; • Muitas vezes, os indivíduos superprotegem ou evitam críticas à pessoa com deficiência por se preocupar com sua "sensibilidade"; • Devemos tratar os cidadãos com deficiência da mesma maneira com que tratamos qualquer indivíduo; • Quando uma pessoa com deficiência é superprotegida ela se torna incapaz de fazer sua auto-análise e, assim, perceber e modificar aquilo em que é inadequada.

...são mais produtivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Todo trabalhador será mais produtivo conforme as condições que lhe forem oferecidas de capacitação e de possibilidade funcional. O mesmo se aplica ao trabalhador com deficiência.
...são especiais.	<ul style="list-style-type: none"> • Ser especial não é uma característica inerente à pessoa com deficiência. A palavra "especial" passou a ser associada a PCD, na década de 80, com o intuito de substituir termos descritivos, então usados, que adquiriram conotação depreciativa. O que realmente conta é a carga valorativa associada ao termo. A palavra "especial" carrega, atualmente, a desvalorização e a diminuição da pessoa com deficiência.
...são mais revoltadas.	<ul style="list-style-type: none"> • A revolta é um sentimento que qualquer pessoa pode sentir quando não consegue administrar os problemas que enfrenta na vida, lidar com suas limitações, ou enfrentar frustrações. É possível conhecer cidadãos com deficiência bem resolvidas, que raramente vivenciam o sentimento de revolta, assim como, pessoas que não têm deficiência, que se mostram extremamente rebeldes.

...são mais tristes.	<ul style="list-style-type: none"> A pessoa com deficiência pode sentir tristeza, mas esta não é uma característica inerente a este público.
...usam a deficiência para justificar seus atos.	<ul style="list-style-type: none"> Tirar proveito de uma situação não é característica da deficiência, e o indivíduo com deficiência não necessariamente o fará.
...são mais honestas.	<ul style="list-style-type: none"> Muitos pensam que a pessoa, por apresentar uma deficiência, é um ser puro e incapaz de qualquer comportamento desonesto. Ser honesto é uma qualidade individual construída no decorrer da vida.
...chegam atrasadas ao trabalho com frequência.	<ul style="list-style-type: none"> A falta de transporte público suficiente e adequado tem contribuído para que qualquer pessoa chegue ao trabalho atrasado e cansado. No caso das pessoas com deficiência isto pode se agravar, já que nem todos os municípios possuem veículos adaptados.
...são incapazes de roubar, de matar e de mentir.	<ul style="list-style-type: none"> Qualquer um pode ou não roubar, matar e mentir, dependendo de sua história, do meio onde vive, de sua personalidade e de seus valores éticos e morais.
...ausentam-se com mais frequência para tratamentos de saúde.	<ul style="list-style-type: none"> Uma condição importante para qualquer trabalhador é ter saúde. A pessoa com deficiência não é doente, mas pode ficar.

...são feias e sujas.	<ul style="list-style-type: none"> Quando se fala sobre cidadãos com deficiência, grande parte da população os associa com pessoas "sujas e pedintes". Isto acontece, porque, durante séculos, esta população foi mantida em seus lares, segregada em instituições, ou morou nas ruas devido a exclusão. Era raro encontrar deficientes bem sucedidos, mas este quadro está mudando.
...são inferiores e tem nível intelectual inferior.	<ul style="list-style-type: none"> No primeiro contato com o profissional com deficiência surgem várias dúvidas. Na maioria das vezes isto se dá por falta de informação. As pessoas costumam pensar, que a presença de uma deficiência vem sempre acompanhada de comprometimento mental, o que não é verdade. Há pessoas com deficiência mental e há pessoas com outros tipos de deficiência. Para todos, há que se analisar o tipo de suporte que favorecerá seu desempenho ocupacional, inclusive para aqueles que têm deficiência mental.

...são mais lentas.

- Para qualquer trabalhador a lentidão é um obstáculo para a produtividade se a sua função ocupacional exigir rapidez. Por outro lado, se ele for colocado em uma atividade na qual a rapidez não é necessária, a lentidão deixa de ser um problema e passa a ser uma qualidade.
- Em muitos casos a lentidão pode ser compensada através de mecanismos de adaptação, como o uso da informática.

...necessitam de cuidados especiais.

- A ansiedade provocada pela falta de familiaridade com o assunto, pode levar o empregador a pensar que terá trabalho dobrado e que terá que fazer muitas mudanças, tanto na estrutura física de sua empresa, como no comportamento usual. Nem sempre são necessárias adaptações radicais e tratamentos especiais. Mas é preciso identificar os tipos de suportes que podem favorecer a pessoa com deficiência e as condições que otimizem sua produtividade.

7. Integração do profissional com deficiência na empresa



A iniciativa de formar e colocar profissionais com deficiência no mercado é um desafio que todos os envolvidos no projeto assumem com entusiasmo e responsabilidade.

7.1 Permanência e promoção

A contratação é apenas uma das etapas da inclusão da pessoa com deficiência na empresa, mas a permanência no cargo requer outras medidas importantes. Não excluir estes colaboradores do convívio com os demais funcionários e não isolá-los, são medidas fundamentais para que ocorra um real processo de in-

clusão. Outro ponto relevante, é ter em mente que ajustes serão necessários durante a implantação do programa, pois novas questões, complexas ou não, podem surgir.

O desempenho do profissional com deficiência deve ser avaliado dentro dos critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador. Esta análise deve levar em conta a limitação que a deficiência pode causar em sua produtividade. Os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam compartilhar uma experiência que agregue valor, enriqueça as relações humanas no ambiente corporativo e desenvolva o potencial de todos dentro da companhia.

7.2 Desenvolvimento das habilidades do profissional com deficiência

Atividades motivacionais são importantes para preparar o futuro profissional para a vida corporativa. Estas ações estimulam e desenvolvem competências e habilidades essenciais para essa realidade, assim como o trabalho em equipe, a comunicação, a resolução de problemas e desafios em grupo, habilidade para ouvir e se relacionar, auto-confiança, entre outras.

Este trabalho mostra ao colaborador à sua posição organizacional e inclui funcionários de sua equipe na integração e desenvolvimento do novo quadro, facilitando o processo de inclusão.

Fique atento:

Cabe ao profissional com deficiência não usar sua condição física, auditiva, visual, intelectual e/ou múltipla (união de duas ou mais deficiências) para conseguir privilégios especiais. Para acabar com esse círculo vicioso, é preciso falar sobre as equiparações de oportunidades.

7.3 Validação do programa

Após o período de implantação e desenvolvimento do Programa de Empregabilidade na empresa, é necessário se preocupar com o acompanhamento destes novos colaboradores, o que é extremamente importante para avaliar os resultados do processo de inclusão destes profissionais na empresa.

É relevante fazer avaliações periódicas, tanto com a pessoa com deficiência, quanto com o gestor da área onde ele atua. Ambos devem fornecer informações (feedback) sobre o andamento do processo.

Na validação do programa será possível visualizar:

- Adequações necessárias;
- Desenvolvimento das experiências;
- Acompanhamento e avaliação dos resultados;
- Reorientação/redirecionamento, se necessário.

7.4 Programa de capacitação

O Programa de Capacitação para Pessoas com Deficiência visa oferecer a este público, cursos de capacitação profissional em áreas apontadas como tendência no mercado de trabalho e preparar cidadãos que enfrentem os desafios de viver e trabalhar numa sociedade inteiramente nova, fruto da transição para um novo século e milênio.

O Programa é fundamental para acabar com a dificuldade em encontrar colaboradores qualificados e capacitados para atuar no mundo corporativo.

Objetivos:

- Promover o desenvolvimento da competência profissional dos seus integrantes e buscar condições de empregabilidade e crescimento profissional, contribuindo efetivamente para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Buscar o potencial profissional das pessoas com deficiência.

Fique atento:

A competência pode ser adquirida por pessoas com qualquer tipo de deficiência, respeitadas suas limitações, em qualquer área do mercado de trabalho (indústria, comércio, serviços, etc). A abertura do mercado para a pessoa com deficiência profissionalizada, implica em diversos aspectos positivos, em especial na integração deste contingente ao mundo da produção e do consumo, evitando sua dependência e marginalização.

“Empregabilidade não é somente empregar pessoas com deficiência, mas abrange ações de inclusão e permanência mais efetiva destes profissionais no mercado de trabalho, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional”.

(Autor desconhecido)

8. Como se relacionar com pessoas com deficiência?



8.1 Características de cada tipo de deficiência

Devemos levar em conta que para cada tipo de deficiência existe uma necessidade completamente diferente:

- Deficiência física: dificuldades relacionadas à locomoção;
- Deficiência auditiva: dificuldades relacionadas à comunicação;
- Deficiência visual: dificuldades relacionadas à orientação.

Fique atento:

É comum ouvir indivíduos se referindo às pessoas com qualquer tipo de deficiência, como “deficientes físicos”. Isso é errado, pois são desconsideradas pessoas com deficiência sensorial, mental ou múltiplas.

8.2 O convívio com pessoas com deficiência

O processo de inclusão do profissional com deficiência no ambiente de trabalho deve se preocupar com as dificuldades de relacionamento que estes costumam enfrentar. É imprescindível que, ao incorporar em seu quadro de funcionários um contingente de PCD's, a empresa prepare seu público interno para recebê-las. As orientações têm como função nortear o comportamento dos empregados.

8.3 Medidas para superar o preconceito

Ao decidir contratar colaboradores com deficiência a corporação deve se preparar para lidar com o preconceito decorrente da falta de informação, já que esta atitude faz parte da própria cultura humana. É necessário reconhecer que o preconceito e a diferença existem para começar a superá-los. Conviver com indivíduos diferentes, como são as pessoas com deficiência, contribui para o avanço deste processo.

Uma companhia boa para os trabalhadores com deficiência será boa para todos. Uma sociedade com empresas inclusivas será uma sociedade saudável, que mostrará respeito pelos seres humanos e suas diferenças.

8.4 Dicas de relacionamento

Segue breves orientações que os indivíduos podem utilizar nos seus contatos com pessoas com deficiência. Não constituem regras, mas esclarecimentos resultantes da experiência com este público.

- Bom senso e naturalidade são essenciais no relacionamento com pessoas com deficiência;
- Não subestime as possibilidades, nem superestime as dificuldades e vice-versa;
- Não a trate como se ela fosse uma criança, nem como se estivesse doente;
- Sempre que quiser ajudar, ofereça ajuda. Se a sua oferta for aceita, não se esqueça de perguntar como você deve proceder.
- Quando acontecer uma situação embaraçosa, tenha em mente que o respeito, aliado a delicadeza, sinceridade e bom humor, sempre ajudam;
- Não se ofenda se a sua oferta for recusada, pois nem sempre ela é necessária;

- As pessoas com deficiência são indivíduos como você, com os mesmos direitos, sentimentos, receios e sonhos;
- Evite perguntas indiscretas.

8.4.1 Pessoas com deficiência física

Como agir ao se relacionar com uma pessoa com deficiência física:

- Para conversar com uma pessoa em cadeira de rodas, se lembre de sentar;
- Não se apóie em muletas, bengalas e cadeira de rodas, elas são parte do espaço corporal da pessoa;
- Nunca movimente a cadeira de rodas, sem antes pedir permissão;
- Empurrar uma cadeira de rodas não é como empurrar um carrinho de supermercado;
- Se estiver acompanhando uma pessoa que anda devagar, procure acompanhar seu passo;
- Mantenha as muletas ou bengalas sempre próximas à pessoa que as utiliza;
- Se o indivíduo tiver dificuldade na fala e você não compreendê-lo, peça para que repita;
- Não se acanhe em usar palavras como correr e andar. As pessoas com deficiência física empregam naturalmente estes termos.

8.4.2 Pessoas com deficiência auditiva

Como agir ao se relacionar com uma pessoa com deficiência auditiva:

- Não adianta gritar;
- Fale diretamente com a pessoa e não ao lado ou atrás dela;
- Quando falar com um surdo tente ficar em um lugar iluminado. Evite ficar contra a luz, pois isto dificulta a visualização do seu rosto;
- Seja expressivo ao falar. As expressões faciais são excelentes indicações do que você quer dizer;

- Se for necessário se comunique com o surdo através de bilhetes, o importante é se comunicar, independente do método utilizado;
- Quando a pessoa com deficiência auditiva estiver acompanhada de um intérprete dirija-se a ela e não ao intérprete.

8.4.3 Pessoas com deficiência visual

Como agir ao se relacionar com uma pessoa com deficiência visual:

- Ofereça sua ajuda sempre que um cego parecer necessitar, mas não ajude sem que ele concorde;
- Sempre pergunte antes de agir. Se você não souber em que e como ajudar, peça explicações de como fazê-lo;
- Não é preciso falar mais alto quando conversar com uma pessoa cega, ao menos que ela tenha uma deficiência auditiva;
- Ao explicar direções para um cego, seja o mais claro e específico possível. Não se esqueça de indicar os obstáculos que existem no caminho. Como algumas pessoas cegas não têm memória visual, não se esqueça de indicar as distâncias em metros. Se você não sabe corretamente como direcionar uma pessoa com deficiência visual, diga algo como “eu gostaria de lhe ajudar, mas como devo descrever as coisas?” e ela lhe dirá;
- Não evite palavras como “cego”, “olhar” ou “ver”, os cegos também as usam;
- Ao sair de uma sala, informe o cego, pois é desagradável para qualquer pessoa falar sozinha;
- Ao guiar um cego para uma cadeira, coloque a sua mão no encosto da cadeira e informe se a mesma tem braços ou não;
- Quando estiver em contato social ou trabalhando com pessoas com deficiência visual nunca as exclua de participar plenamente, nem procure minimizar tal participação. Deixe que decidam como participar.

Proporcione à pessoa cega a chance de ter sucesso ou de falhar, tal como qualquer outra pessoa;

- Quando for uma pessoa com visão subnormal (alguém com sérias dificuldades visuais) proceda com o mesmo respeito, pergunte se precisa de ajuda quando notar que ela está em dificuldade.
- Uma pessoa cega é como você só que não enxerga, trate-a com o mesmo respeito que você trata uma pessoa que enxerga.

- Você deve agir naturalmente ao se dirigir a uma pessoa com deficiência mental;
- Dê atenção a elas, converse e vai ver que é divertido;
- Não superproteja;
- Não subestime sua inteligência. Pessoas com deficiência mental levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais;
- Geralmente são muito carinhosas.

8.4.4 Pessoas com deficiência mental

Como agir ao se relacionar com uma pessoa com deficiência mental:

“A construção de uma sociedade de plena participação e igualdade tem como um de seus princípios a interação efetiva de todos os cidadãos. Nesta perspectiva é fundamental a construção de políticas de inclusão para o reconhecimento da diferença e para desencadear uma revolução conceitual que conceba uma sociedade em que todos devem participar, com direito de igualdade e de acordo com suas especificidades”.
(Conforto & Santarosa, 2002)

9. Ajudas técnicas para adequação do posto de trabalho

A comunicação pode ser um dos responsáveis pela segregação de determinados segmentos sociais. Porém, pode se transformar em um importante instrumento de inclusão social e se tornar uma das principais alternativas para reverter a falta de conhecimento sobre os diversos tipos de deficiência.

A comunicação inclusiva cria condições para que a sociedade desperte para o fato de que, se tratando de pessoas, o que importa é sua capacidade de realização, evolução, produção, convivência, seu potencial de criação, e não suas limitações.

O acesso à tecnologia também amplia a inclusão da pessoa com deficiência. Muitos equipamentos e softwares, que podem ser usados por quase todos os indivíduos, têm sido desenvolvidos e, se incorporados pelas empresas, criam um ambiente que facilita a inclusão destes profissionais.

Fique atento:

Ajudas técnicas ou auto-ajudas “se referem ao conjunto de recursos que, de alguma maneira, contribuem para proporcionar às pessoas com deficiência uma maior independência, qualidade de vida e inclusão na vida social através do suplemento, manutenção ou devolução de suas capacidades funcionais”. (Hogetop & Santarosa, 2002). Podemos dizer então que através da Tecnologia Adaptativa/Assistiva Informática as mais diversas incapacidades podem ser compensadas.

9.1 Ajudas técnicas

São consideradas ajudas técnicas os elementos que compensam uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência. Têm como objetivo permitir que a PCD supere as barreiras da comunicação e de mobilidade e possibilitar sua

plena inclusão social. São elas:

- Próteses auditivas, visuais e físicas;
- Órteses que favoreçam a adequação funcional;
- Equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa com deficiência;
- Equipamentos, maquinários e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para o uso de uma pessoa com deficiência;
- Elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa com deficiência;
- Elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para o colaborador com deficiência;
- Equipamento e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa com deficiência;
- Adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal;
- Bolsas coletoras para os portadores de ostomia;
- Softwares sintetizadores de voz para pessoas com deficiência visual.

9.2 Pessoas com deficiência visual

Um cego pode ter algumas limitações, as quais poderão trazer obstáculos ao seu aproveitamento produtivo na sociedade. Grande parte destas limitações pode ser eliminada através de duas ações, educação adaptada à realidade destes indivíduos e o uso da tecnologia para diminuir obstáculos.

Os softwares de acessibilidade aos ambientes digitais para deficientes visuais usam, basicamente, ampliadores de tela para aqueles que possuem perda parcial da visão e recursos de áudio, teclado e impressora em Braille.

9.2.1 Tecnologias assistivas

Segundo documentos do W3C (1999a), tecnologia assistiva – tecnologia de apoio ou ajuda técnica – é um hardware ou software projetado para apoiar pessoas com deficiência, em atividades do cotidiano.

Seguem abaixo os principais recursos que podem ser utilizados.

Programa de fala

- Dosvox
<http://intervox.nce.ufrj.br/dosvox>

Leitores de tela

- Virtual Vision 5
<http://www.micropower.com.br>
- Jaws for Windows
<http://hj.com>
- Hal
<http://www.dolphinuk.co.uk/products/hal.htm>
- Window Eyes
<http://www.gwmicro.com>

Conversores de texto para fala

- 2nd Speech Center
<http://www.2ndspeechcenter.com/>
- Text Aloud
<http://www.nextup.com/TextAloud/New2.html>
- Fille to Text
<http://laramara.org.br>

Reconhedores de texto

- OCR Openbook
<http://hj.com>
- OCR Microsoft Document Scanning
Ferramenta do Office xp 2003
- OCR Poet
<http://www.ataraxia.pt>
- OCR FineReader
<http://www.abbyy.com/finereader/>

- OCR OmnyPage
<http://www.omnipage.com/omnipage/>

Vozes em português

- Real Speak
<http://www.realspeak.com/realspeak/default.asp#language>
- Naturalvoices
<http://www.nextup.com/TextAloud/SpeechEngine/voices.html#naturalvoices>
- Microsoft
<http://activex.microsoft.com/activex/controls/agent2/lhstsptb.exe>
- IBM Viavoice
<http://www-306.ibm.com/software/voice/viavoice/>
- Loquendo
http://www.loquendo.com/it/demos/demo_tts.htm
- Digalo
<http://www.digalo.com>
- Delta Talk
<http://www.micropower.com.br>

Programas para imprimir em Braille

- Braille Fácil
<http://intervox.nce.ufrj.br/brfacil>
- Duxbury DBT (Tradutor Braille)
<http://bengalabranca.com.br>
- TGD (Tactile Graphics Designer)
<http://bengalabranca.com.br>

Conversores de texto

- PDF2Word
<http://www.globalpdf.com/pdf2word/>

Principais tipos de interação do deficiente visual com o computador

- Dispositivos apontadores alternativos: alternativas ao mouse, que viabilizam o acionamento de elementos de uma interface gráfica e/ou seleção de seu conteúdo. Exemplos deste tipo de dispositivos, são os acio-

nadores, para serem utilizados com os olhos (eyegaze systems), com os pés e/ou com as mãos. Outro dispositivo é o Switch Mouse, que substitui a ação do mouse convencional por meio de 7 acionadores de toque simples, permitindo os movimentos direcionais do cursor, clique único, duplo-clique e acionamento da tecla direita do mouse. Também apresenta chave tipo liga/desliga para a função arrastar.

- Teclados alternativos: são dispositivos de hardware ou de software que oferecem uma alternativa para o acionamento de teclas, simulando o funcionamento do teclado convencional. Exemplos deste tipo de dispositivos, são os teclados com espaçamento menor ou maior entre as teclas; os protetores de teclas, que possibilitam o acionamento de uma única tecla por vez; os simuladores de teclado na tela do computador como o Teclado Virtual do Sistema Operacional Microsoft® Windows.
- Ampliadores de tela: são aplicativos que ampliam parte da interface gráfica apresentada na tela do computador e, assim, podem facilitar seu uso por pessoas com baixa visão, capazes de enxergar elementos de interface e conteúdo apresentados no tamanho exibido por esses aplicativos. Na medida em que ampliam parte da interface, também reduzem a área que pode ser visualizada, removendo informações de contexto.
- Leitores de tela com síntese de voz: são aplicativos que viabilizam a leitura de informações textuais via sintetizador de voz e, assim, podem ser utilizados por pessoas com deficiência visual (ex. pessoas com baixa visão, pessoas cegas), por pessoas que estejam com a visão direcionada a outra atividade, ou até mesmo por aquelas que tenham dificuldade para ler.
- Linhas Braille: dispositivos de hardware, compostos por fileira(s) de células Braille eletrônicas, que re-

produzem informações codificadas em texto para o sistema Braille e, assim, podem ser utilizadas por usuários que saibam interpretar informações codificadas neste sistema (exemplo, pessoas cegas, pessoas com baixa visão).

- Impressoras Braille: imprimem informações codificadas em texto para o sistema Braille (ex. textos, partituras, equações matemáticas, gráficos, etc). Existem impressoras Braille, que utilizam um sistema denominado interpontos, viabilizando a impressão nos dois lados do papel.

Outro exemplo de tecnologia assistiva é o sistema operacional DOSVOX, desenvolvido pelo grupo de pesquisa do Núcleo de Computação Eletrônica (NCE) da UFRJ (NCE/UFRJ, 2005). Este mecanismo, desenvolvido para microcomputadores da linha PC, com mais de 80 programas editores de texto, telnet, ftp, navegadores, jogos, entre outros, é gratuito e tem sido amplamente utilizado no Brasil por pessoas com deficiência visual. Comunica-se com o usuário por meio de síntese de voz, enquanto que a comunicação do usuário com o computador é realizada via teclado.

Quadro resumido sobre a tecnologia assistiva

Deficiência apresentada	Software e equipamentos	Características
Cegueira e visão comprometida.	Virtual Vision, Jaws, Dosvox.	• Sintetizadores de voz e leitores de tela.
Baixa visão.	Lentepro, Delta-talk, Monitivox, Lente Windows;	• Ampliações de tela para acesso Internet; • Inversão de cores; • Diversos tamanhos / localizações de tela;

Baixa visão.	Zoomtext .	<ul style="list-style-type: none"> • Síntese de voz e ampliador de tela.
Cegos, visão comprometida, baixa visão.	Winbraille, Dosvox, Braille Fácil; TGD; Scanners, Impressora Braille, Máquina Perkins, Rotuladora Braille, Gravadores, CDrom, Cassete.	<ul style="list-style-type: none"> • Programa tradutor para impressão Braille; • Cópias com boa resolução; • Impressão Braille; • Escrita Braille.
Cegos.	Goodfeel, Sharp Eye, Lime, Finale 2003.	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalização e impressão de partituras musicais em Braille.

9.2.2 Comunicação tátil

É dirigida às pessoas com deficiência visual e baixa visão. Utiliza informações em Braille, diferenças de textura de superfícies e cores contrastantes. Exemplo, as botoeiras e comandos dos elevadores devem ser sinalizados em Braille e/ou conter sintetizador de voz para a orientação destas pessoas.

Os contratos de admissão devem ser impressos em letras com fontes maiores ou Braille e/ou gravados em uma fita audível, com a narração do conteúdo escrito do contrato. É interessante ter o mapa com as diretrizes básicas da empresa em Braille como forma de informação complementar.

Todas as placas indicativas devem ser feitas em Braille e auto-relevo para que as pessoas cegas ou com baixa visão possam ter conhecimento das informações contidas.

Fique atento:

Com relação à deficiência visual a importância dos ambientes digitais é inquestionável. De acordo com Campbell “desde a invenção do Código Braille em 1829, nada teve tanto impacto nos programas de educação, reabilitação e emprego para cegos, quanto o recente desenvolvimento da Informática” (2001, p.107). Tais softwares, mesmo com algumas limitações, facilitam o acesso dos deficientes visuais ao computador, garantindo-lhes um ótimo nível de independência e autonomia, motivando-os e garantindo sua inclusão aos ambientes digitais no mundo.

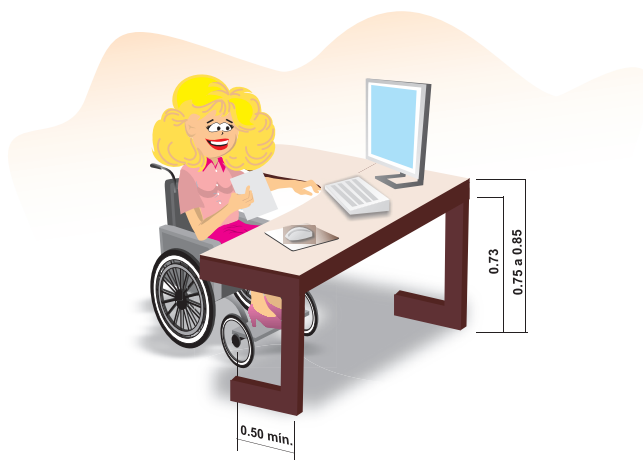
9.3 Pessoas com deficiência auditiva

A principal dificuldade de uma pessoa com deficiência auditiva é a comunicação. Os problemas começam quando precisam de alguma informação ou quando tem que se comunicar.

No sentido de facilitar o diálogo e propiciar maior conforto no ambiente de trabalho são imprescindíveis recursos que reduzam suas dificuldades, tais como:

- Comunicação visual: os principais procedimentos devem estar descritos de alguma forma (painéis eletrônicos de avisos, placas, banners, entre outros, em locais visíveis). Também é aconselhável prever sinalização indicativa detalhada e em caso de necessidade, setas de deslocamento.
- Libras (Língua Brasileira de Sinais): com todos os componentes, pertinentes às línguas orais, a Libras consiste em um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos através de sinais. Diferencia-se das outras línguas por utilizar a visão como canal comunicativo. Dessa maneira, para garantir a inclusão do profissional surdo na empresa toda reunião e palestra deve ter um tradutor de Libras.

- Telefone para surdo: atualmente a tecnologia já permite que o surdo se comunique via telefone. Desenvolvido nos Estados Unidos, o TDD (Telecommunication Device for Deaf) garante, através de um sistema com teclado e visor de legenda, que o surdo troque mensagens com outra pessoa que possua o mesmo aparelho. Este avanço tecnológico já está disponível no Brasil e chama-se SURTEL.



9.4 Pessoas com deficiência física

Para propiciar maior conforto no ambiente de trabalho são imprescindíveis recursos que reduzam suas dificuldades, tais como:

- Acessibilidade do posto de trabalho: a acessibilidade deve estar adequada ao tipo da deficiência contratada. Garantir a acessibilidade no ambiente de trabalho é proporcionar segurança, conforto e autonomia. As principais adequações estão no acesso, circulação (corredores amplos e desobstruídos), sanitários acessíveis, comunicação visual e mobiliário interno. No caso do mobiliário interno as mesas de trabalho devem ter altura máxima de 0,80m e contar com vão livre mínimo de 0,73m.

- Software para computadores: as pessoas que possuem qualquer deficiência física que tenha implicação direta em algum dos membros inferiores, não apresentam dificuldades para utilizar o computador. Mas os indivíduos que possuem comprometimento nos membros superiores encontram algumas dificuldades que, com os softwares de comando de voz, podem ser facilmente superadas. O programa permite, por meio de reconhecimento de comandos de voz, o acesso a funções de um computador com Windows. Este avanço tecnológico já está disponível no Brasil e chama-se MOTRIX.

***“Os avanços tecnológicos na área da comunicação carregam em si a promessa de se viabilizar uma sociedade mais justa e igualitária, com oportunidade que visam abranger a diversidade, inevitável e inegável”
(Autor desconhecido)***

10. Benefícios à empresa e ao empregado com a contratação de profissionais com deficiência



10.1 A inclusão de pessoas com deficiência faz parte da responsabilidade social

Trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade entre os cidadãos, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios. Para que o processo de inclusão seja bem sucedido a corporação deve valorizar a diversidade e promover a igualdade de chances, para que todos possam desenvolver seus potenciais.

No caso da inclusão dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação destes com os demais

funcionários. Não se trata somente de contratar este público, mas também de oferecer possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na companhia, agregando valor como os demais funcionários.

10.2 Vantagens na contratação de profissionais com deficiência

O profissional com deficiência contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho, já que a concorrência selvagem diminui e a busca da competência profissional é estimulada. No geral, o desempenho e a

produção superam as expectativas do início do contrato, principalmente no uso das aptidões que não dependam da sua deficiência. Desta forma, são tão ou mais produtivos que qualquer outra pessoa.

A presença de uma pessoa com deficiência na empresa ajuda a melhorar o clima organizacional, eleva a qualidade de vida do grupo no qual passam a conviver, pois trazem consigo uma experiência de vida diferente (contribuem na criação de novos valores) e os impactos positivos de sua contratação refletem sobre a motivação dos outros funcionários.

Empregar um profissional com deficiência leva a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos, além dos ganhos de imagem, que tendem a se fixar em longo prazo.

Estes colaboradores também garantem à empresa um baixo índice de rotatividade, alta produtividade, clientes mais satisfeitos e elogios à atitude da empresa (imagem social).

10.3 Vantagens para os empregados com deficiência

Os profissionais com deficiências contratados tendem a ter sua auto-estima elevada, cuidam mais da sua apresentação pessoal, ampliam seu convívio social e apre-

sentam uma maior autonomia nas atividades do dia-a-dia, devido à eliminação de atitudes paternalistas.

O convívio diário em uma instituição garante a estas pessoas uma consciência de cidadão produtivo, orgulho por possuir um salário e por contribuir na renda familiar e um maior poder aquisitivo.

10.4 Benefícios na imagem institucional

A empresa que decide pela inclusão de pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários obtém benefícios, como a melhora na sua imagem institucional, que passa a contar com maior aprovação por parte de seus consumidores.

Segundo a pesquisa “Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro”, realizada pelo Instituto Ethos em 2001, 43% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência esta em primeiro lugar, entre as atitudes que os estimulariam a comprar produtos de determinada empresa.

Os benefícios aparecem também no ambiente de trabalho, pois a corporação inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e se torna mais agradável para todos. Estes fatores humanizam mais o local de trabalho e desta maneira, é possível obter ganhos com produtividade.

***“Nós não devemos deixar que as incapacidades das pessoas nos impossibilitem de reconhecer as suas habilidades”
(Hallahan e Kauffman, 1994)***

Síntese

Quais empresas devem cumprir a cota?	Todas cuja soma dos empregados de todos seus estabelecimentos (matriz e filiais) for maior ou igual a cem.	Quais trabalhadores que podem ser contratados para preenchimento da cota?	Os reabilitados profissionalmente, com certificado fornecido pela Previdência Social, e as pessoas com deficiência, segundo critérios estabelecidos pelo Decreto 5296 e Lei 10.690.
Como calcular o número de vagas da cota?	Aplica-se o percentual, variável de 2% a 5%, sobre o número total de empregados. Valores fracionados são aproximados para o número inteiro imediatamente superior.	Qual o valor da multa pelo não cumprimento da cota?	Varia de R\$ 1.101,75 a R\$ 110.174,67, sendo calculada de acordo com o número de vagas da cota não preenchidas.
Quem fiscaliza o cumprimento da cota?	A Delegacia Regional do Trabalho da unidade da federação onde estiver localizada a matriz da empresa.	Com que periodicidade a empresa pode ser multada?	O intervalo mínimo entre a lavratura dos autos de infração é de 24 horas.
Como deve ser o contrato de trabalho?	O trabalhador com deficiência ou reabilitado deve ser contratado como empregado da empresa. Não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa com deficiência realizado em oficina protegida de produção, desde que ausentes os elementos configuradores da relação de emprego, ou em oficina protegida terapêutica. Tampouco são considerados os trabalhadores terceirizados e aprendizes.	Quais os documentos necessários para comprovar o cumprimento da notificação?	Ficha de registro do empregado; laudo caracterizando a deficiência ou certificado da reabilitação profissional; atestado de saúde ocupacional; documento de anuência do trabalhador com deficiência ou reabilitado; outros documentos, se solicitados pelo auditor fiscal do trabalho.



Federação Brasileira dos Bancos

Rua Líbero Badaró, 425 17º andar

01009-905 - São Paulo - SP

www.febraban.org.br