

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

COLEÇÃO
**Trabalho
Decente**



**DISTRIBUIÇÃO
GRATUITA**

Coleção Trabalho Decente

**Cartilha de Inclusão das Pessoas com
Deficiência no Mercado de Trabalho**

Governo da Bahia

Salvador – Bahia
Agosto/2012

Distribuição gratuita

Jaques Wagner
Governador do Estado da Bahia

Nilton Vasconcelos
Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

©2012. Governo do Estado da Bahia
Distribuição gratuita

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte - Setre
Avenida Luiz Viana Filho, 2ª Avenida, Nº 200
Centro Administrativo da Bahia - CAB
CEP: 41.745-003, Salvador, Bahia-Brasil
Telefones: (71) 3115-1616 | 3115-1610

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
ASPECTOS GERAIS	10
ACESSIBILIDADE	16
SELEÇÃO DE EMPREGADOS	20
A QUESTÃO DAS COTAS	28
HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO	39
INCLUSÃO DE PESSOAS	40
FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO	45
APRENDIZAGEM	47
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	51
OUTROS DIREITOS	54
MODALIDADE DE INSERÇÃO NO TRABALHO	55
SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	58
SERVIÇO PÚBLICO	60
CRIME	61
FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI	63
RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	67
ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES	68
SAIBA MAIS	70

A Cartilha de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho integra a Coleção Trabalho Decente, de responsabilidade da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (Setre) do Estado da Bahia. Esta Coleção, hoje composta por sete publicações, contribui para a conscientização da importância de se promover o trabalho decente, entendido como via principal para a superação da pobreza e inclusão social, duas conquistas fundamentais para o desenvolvimento nacional e o fortalecimento da democracia.

Um dos pilares do trabalho decente é igualdade de oportunidades e de tratamento. Na Agenda Bahia do Trabalho Decente, a promoção da igualdade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem por base o enfrentamento à discriminação no acesso, permanência e ascensão ao mundo do trabalho, através de ações de promoção da igualdade. As informações contidas nesta Cartilha possibilitam entender a importância e se garantir

APRESENTAÇÃO

ambientes de trabalho diversificados, com respeito às diferenças e que contem com as contribuições e os talentos de todos e todas, sem discriminações.

A presente publicação é uma parceria da SETRE com a Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (SJCDH), por intermédio da Superintendência dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Para a sua elaboração, foi fundamental a parceria do Ministério do Trabalho e Emprego, que participa do Comitê Gestor para o Programa Bahia do Trabalho Decente por meio da Superintendência Regional do Trabalho na Bahia – SRTE/BA, cujas informações disponibilizadas em seus estudos foram reproduzidas nesta Cartilha.

Nilton Vasconcelos
Secretário do Trabalho, Emprego, Renda
e Esporte

SOMOS diferentes

SOMOS iguais

ASPECTOS GERAIS

O que são pessoas com deficiência?

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

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

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assume várias formas ao longo dos anos. Em muitos casos, na legislação ordinária, ainda se utiliza o termo pessoa portadora de deficiência. Entretanto, esse termo não é considerado o mais adequado, tendo em vista que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para

que se use, mais recentemente, conforme se fez ao longo de todo este texto, a forma “pessoa com deficiência”, termo estabelecido pela Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência.

Quais as razões para contratar pessoas com deficiência?

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

O desemprego é uma das maiores violações a esse direito, e, para as pessoas com deficiência, o desafio é ainda maior. Além de lidar com o preconceito, ainda existem diversos obstáculos a serem superados como, por exemplo, as barreiras arquitetônicas, a falta de segurança no ambiente de trabalho e no trânsito.

ASPECTOS GERAIS

Segundo o Censo 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE), 45 milhões de brasileiros disseram ter algum tipo de deficiência, ou seja, quase 24% da população. Desses, quase 13 milhões de pessoas disseram aos pesquisadores do IBGE que têm uma deficiência grave motora, visual, auditiva ou mental.

Embora o número de pessoas com deficiência seja expressivo, muitos dos seus direitos não são garantidos. Neste contexto, o direito de circular livremente nas ruas, de frequentar escolas e universidades para uma educação de qualidade, de lazer, cultura, esporte, informação, é violado na medida em que não se respeitam as necessidades individuais. Assim, é mais do que urgente modificar essa realidade.

Os problemas que daí decorrem refletem-se na baixa escolaridade desse grupo e grande dificuldade de inclusão social. Somente com a implementação de outros direitos relacionados que será possível assegurar o direito ao trabalho. No intuito de modificar essa realidade, foi necessário estabelecer ações afirmativas, onde se definiu cotas para as empresas contratarem um número determinado de pessoas com

deficiência, cuja finalidade é promover a inclusão, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos humanos, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional.

Existe alguma lei que estabelece o direito ao trabalho para pessoas com deficiência?

A Constituição Federal brasileira, desde 1988, já tratava diretamente das pessoas com deficiência, proibindo a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão.

O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência está estabelecido no Artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificado pelo Decreto Legislativo 186/2008 com força constitucional, cujo teor é assegurar a liberdade de escolha do trabalho, em igualdade de oportunidades com os demais, adaptação física necessária, proibição de qualquer forma de discriminação baseada na deficiência, com condições dignas de recrutamento, contratação e admissão,

ASPECTOS GERAIS

permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres.

Às pessoas com deficiência são garantidas condições justas de trabalho, incluindo igual oportunidade e igual remuneração por trabalho de igual valor, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho.

As empresas devem cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências para a composição de seus quadros, de modo



ASPECTOS GERAIS

a, objetivamente, permitir a inclusão social de todos. Além disso, várias outras leis e decretos estabelecem o direito ao trabalho das pessoas com deficiência em nosso país.

ACESSIBILIDADE

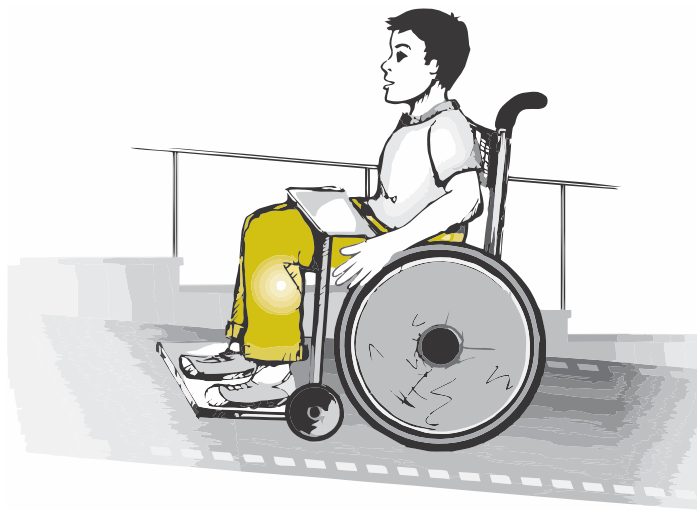
O que é acessibilidade?

Acessibilidade é a ferramenta para que as pessoas com deficiência atinjam sua autonomia em todos os aspectos da vida, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. É a condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por todos.

A inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e igualdade, além do respeito pelas diferenças pessoais. A acessibilidade exerce papel fundamental nessa inclusão. A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras não apenas físicas, mas também organizacionais e sociais, visando promover a acessibilidade.

Como a empresa deve proceder para garantir a acessibilidade no local de trabalho?

A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios.



ACESSIBILIDADE

O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura.

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

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

A empresa também deve qualificar o conjunto dos seus empregados, inclusive os chefes, para que participem do processo de inclusão das pessoas com deficiência, de modo que todos sejam tratados de acordo com as suas especificidades, mas sem criar ou estimular qualquer tipo de discriminação.

Quais as normas gerais estabelecidas para a promoção da acessibilidade?

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, regulamentada pelo Decreto 5296/2004, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

SELEÇÃO DE EMPREGADOS

Quais os critérios a serem usados na contratação de Pessoas com Deficiência?

A contratação de pessoas com deficiência deve ser realizada da mesma maneira que qualquer outra, levando-se em consideração o profissionalismo, o empenho, a dedicação ao trabalho, assiduidade, compromisso, conforme se espera de qualquer trabalhador. O que se busca é a igualdade de oportunidades.



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

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação dessas pessoas. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência (Art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for

SELEÇÃO DE EMPREGADOS

efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oferecer a oportunidade para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (Art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).



Como a empresa deve encarar a escolaridade?

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho. Quando a pessoa tem o perfil técnico exigido, mesmo sem a escolaridade “necessária”, a orientação é de que a contratação seja efetuada, estimulando que a mesma adquira posteriormente o aprimoramento educacional. (Art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

SELEÇÃO DE EMPREGADOS

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

Algumas atitudes podem ser adotadas para a contratação de pessoas com deficiência, a saber: garantia da acessibilidade no ambiente de trabalho, preparação dos gestores e colaboradores da empresa para conviverem com as PcD, ouvir das próprias pessoas com deficiência suas potencialidades e limitações laborativas, investimento na qualificação técnica das PcD de acordo com as demandas da própria empresa, estabelecer um trabalho articulado com as organizações sociais e órgãos fiscalizadores, dentre outras.

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

Os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braille para os cegos etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo (item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).



SELEÇÃO DE EMPREGADOS

Para selecionar candidatos, a empresa pode usar critérios como idade, sexo, cor, boa aparência, não estar inscrito no serviço de proteção ao crédito etc.?

Na seleção de empregados, com deficiência ou não, não podem ser usados critérios pessoais. Somente os necessários ao exercício da atividade podem ser exigidos. Se os requisitos não forem estritamente técnicos, a empresa incorre em infração trabalhista e até penal por discriminação (Art. 373-A, I, II, V, da CLT, c/c Art. 1º da Lei nº 9.029/95).

Aonde podem ser encontrados candidatos a emprego com deficiência?

Na Bahia, as unidades do Sistema Nacional de Empregos (SineBahia) mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos centros e unidades técnicas de reabilitação profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com

deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa com deficiência:

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

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

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

A QUESTÃO DAS COTAS

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



A QUESTÃO DAS COTAS

Para fins de reserva legal de vagas, é necessário observar o Decreto 5296/2004, que considera pessoa com deficiência, aquela que se enquadra nas seguintes categorias abaixo elencadas:

Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

Para melhor entendimento, seguem-se algumas definições:

- Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;

A QUESTÃO DAS COTAS

- Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia – perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia – intervenção cirúrgica que cria um

ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);

- **Paralisia Cerebral** – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- **Nanismo** – deficiência acentuada no crescimento.

De acordo com o Decreto nº 5.296/2004

conceitua-se como **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;

De acordo com os Decretos nº 3.298/1999 e

nº 5.296/04, conceitua-se como **deficiência visual**:

- **Cegueira** – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a

A QUESTÃO DAS COTAS

- melhor correção óptica;
- **Baixa Visão** – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;



A QUESTÃO DAS COTAS

- Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°;
- Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

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

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como **deficiência mental** o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;

A QUESTÃO DAS COTAS

- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer;
- h) trabalho.

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

De acordo com o Decreto nº 3.298/1999, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

Como é feita a comprovação da deficiência?

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

- a) Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159

da OIT, Parte I, Art. 1; Decreto nº 3.298/99, Arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo Art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;

b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

Quantas pessoas com deficiência a empresa precisa manter contratadas?

O Art. 93 da Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, fixa, para empresas com 100 (cem) ou mais empregados, o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiência habilitadas, ou reabilitadas, e cuja implementação depende das empresas.

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o Art. 93 da Lei nº 8.213/1991:

A QUESTÃO DAS COTAS

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

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

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

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

Tanto para verificar se a empresa está obrigada

a ter pessoas com deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil (*Art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01*).

Como são tratadas as frações no cálculo da cota?

As frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, ou seja, qualquer que seja a fração, o número de empregados a serem contratados deve ser arredondado para cima (*Art. 10, § 4º da Instrução Normativa nº 20/2001*).

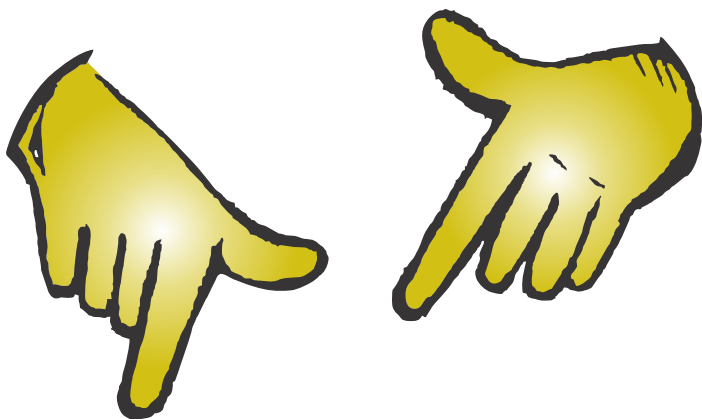
A QUESTÃO DAS COTAS

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

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

O que se entende por habilitação?

Trata-se do processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária (Art. 31 do Decreto nº 3.298/1999).



INCLUSÃO DE PESSOAS

Quem deve habilitar para o trabalho as pessoas com deficiência?

A habilitação, como as demais políticas visando à plena integração das pessoas com deficiência, pressupõe o desenvolvimento de ações conjuntas do Estado e da sociedade (*Art. 5º, I, do Decreto nº 3.298/1999*)

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

Sim, devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para esse segmento (*Art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/1999*).

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

Não, deve estar vinculada à capacidade de aproveitamento da pessoa com deficiência (*Art. 28,*

§ 2º, do Decreto nº 3.298/1999).

O que é pessoa com deficiência habilitada?

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (Art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

E a reabilitada?

Entende-se por reabilitada a pessoa com deficiência que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação

INCLUSÃO DE PESSOAS

de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (*Decreto nº 3.298/99, Art. 31*). A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

Podem os empregados com deficiência ficar em um setor isolado?

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

É adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência?

É comum a associação das pessoas com

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

INCLUSÃO DE PESSOAS

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

Organizações públicas, privadas e da sociedade civil organizada que possuam expertise no assunto da empregabilidade das pessoas com deficiência. Na Bahia, o SineBahia, vinculado à Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte - Setre, apoia e assessora gratuitamente empresas na contratação de pessoas com deficiência por meio de ações desenvolvidas no âmbito do Programa Bahia do Trabalho Decente, através de atividades na área de intermediação para o trabalho e qualificação profissional. Cabe ressaltar que na Setre existe uma supervisão específica para abordar o tema da inserção profissional de pessoas com deficiência.

FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO

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

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

A pessoa com deficiência tem direito à jornada especial?

Sim, pode ter um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência. Para atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico etc. (*Art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/1999*).

FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO

Que salário deve ser pago ao empregado com deficiência?

Não há qualquer diferenciação nesse caso, sendo o salário igual aos demais empregados na mesma função (*Art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o Art. 461 da CLT*).

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

Sim, esse é um contrato de trabalho especial que pode ser utilizado para a habilitação profissional do segmento. A grande vantagem dessa modalidade é conjugar a formação teórica com a prática, sendo que esta última pode ocorrer inclusive na empresa contratante (*Art. 23 do Decreto nº 5.598/2005, c/c Art. 28, § 1º do Decreto nº 3.298/1999*).

Há previsão de idade máxima para o aprendiz com deficiência?

Não há previsão de idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem (*Art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/2005*).

Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?

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

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

Não há sobreposição das cotas, já que cada uma delas tem finalidades e condições próprias. Entretanto, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) têm pactuado com empresas a sobreposição temporária das duas cotas como forma de ampliar a inclusão.

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

Não há nenhuma oposição. Ao contrário, o instituto da aprendizagem pode se constituir em um importante instrumento de qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade (Art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/2005). A Lei nº 11.180/2005 traz inovações na medida

APRENDIZAGEM

que possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas (Lei nº 10.097/2000).

**AQUI, RESPEITAM-SE
AS DIFERENÇAS**

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

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

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

Manter em seu ordenamento interno normas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados com deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação,

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas (*Art. 24, inciso III, do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004*).

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

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

A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser diferenciada?

A avaliação deve ser realizada de acordo com

as condições apresentadas para execução do trabalho, levando em consideração as sugestões do próprio empregado com deficiência para melhorar o seu desempenho. Respeitar os limites e peculiaridades não significa que não seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho (*Art. 5º, III, do Decreto nº 3.298/1999*).

Que outras questões devem ser observadas?

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

OUTROS DIREITOS

O empregado com deficiência tem direito ao vale-transporte?

Sim, salvo se for detentor de passe livre que o isente do pagamento de passagens, em transporte coletivo, em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho (Art. 1º da Lei nº 6.418/1985). Entretanto, possuir o passe livre urbano não deve se configurar como requisito para a contratação, por ser critério discriminatório, sujeito às sanções cabíveis.

MODALIDADES DE INSERÇÃO NO TRABALHO

O que são procedimentos especiais?

São os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros (*Art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/1999*).

O que são apoios especiais?

A orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, dentre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (*Art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/1999*).

MODALIDADES DE INSERÇÃO NO TRABALHO

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

Os seguintes requisitos devem estar contemplados, de acordo com o Art. 35, §1º, I, e §§ 7º e 8º do Decreto nº 3.298/1999:

I – a entidade deve ser beneficente de assistência social, na forma da lei;

II – a prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores com deficiência colocados à disposição do tomador;

III – a entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem como programas

MODALIDADES DE INSERÇÃO NO TRABALHO

de reabilitação, caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades;

IV – atentar se são modalidades de colocação seletiva ou de promoção do trabalho por conta própria.

Quais as estratégias que podem ser adotadas pelos empresários a fim de promover a plena inclusão das pessoas com deficiência?

O local de trabalho deve ser seguro e saudável, incluindo medidas de segurança e saúde no trabalho, de análise de risco relativa a qualquer adaptação, ajustamento ou acomodação, pronta intervenção e encaminhamento de trabalhadores(as) a serviço de tratamento e reabilitação, no caso de deficiência adquirida durante a vida ativa.

Como devem ser realizados os ajustes e as adaptações no ambiente de trabalho?

Com vistas à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores com deficiência, devem ser avaliados e executados ajustes ou adaptações da maquinaria, equipamentos, estações de trabalho

e/ou adequação das tarefas correspondentes ao posto de trabalho, do tempo de trabalho e de sua organização, bem como a adaptação do espaço físico da empresa, organização ou entidade empregadora, com o objetivo de propiciar o acesso ao local de trabalho e facilitar o emprego desse segmento de trabalhadores. Nesse processo, considera-se a palavra do trabalhador como a principal diretiva na busca dessa melhor adequação das condições e organização do trabalho. O trabalhador com deficiência, portanto, deverá ser considerado como essencial e importante agente das transformações, pois apenas ele poderá confirmar ou não a adequação de soluções propostas pelos técnicos sobre o seu ambiente e organização do trabalho.

SERVIÇO PÚBLICO

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

No mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas no concurso (*Art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/1990, c/c Art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/1999*).

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

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu Art. 8º, tipificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa:

I – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

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



A empresa pode preterir, sem justificativa, candidato com deficiência?

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

FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI

O que compete à Inspeção do Trabalho?

Aos auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego cabe fazerem a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas com deficiência (*Art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/1999*).

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

Pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (*Art. 10, § 5º, c/c Art. 15 da Instrução Normativa nº 20/2001*).

FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI

Há, na CLT, algum dispositivo tratando da discriminação?

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

Há outra multa trabalhista por discriminação?

Sim, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. As infrações ao disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI

I – multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50%, em caso de reincidência;

II – proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.



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

A legislação prevê a participação das pessoas com deficiência em todas as fases de implementação da política de inclusão social, por intermédio de suas entidades representativas. Assim, nas ações para inclusão desse segmento no trabalho, tanto no que se refere à definição de diretrizes como na sua implantação, as organizações representativas devem ser consultadas (*Art. 5º da Convenção nº 159, c/c Art. 6º, III e IV, do Decreto nº 3.298/1999*).

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

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

ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES

SECRETARIA DO TRABALHO, EMPREGO, RENDA E ESPORTE - SETRE

Endereço: Av. 2, nº 200, CAB,
CEP 41745-003 - Salvador - Bahia.

site: <http://www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente>

SINEBAHIA

Serviço de Intermediação para o Trabalho vinculado Setre, executado em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE
Unidade central – Salvador: Av. Antonio Carlos Magalhães, 3359, Edf. Torres do Iguatemi.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS – SJCDH

Endereço: 4ª Avenida nº 400 - 1º andar - CAB,
CEP 41.745-002 - Salvador - Bahia.

site: <http://www.sjcdh.ba.gov.br>

Telefone: (71) 3115-4134

SUPERINTENDÊNCIA DO DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – SUDEF

Ligada à SJCDH, criada por meio da Lei
Estadual nº 12.212/2011

Telefone: (71) 3115-8454

ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES

CONSELHO ESTADUAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – COEDE

Órgão colegiado ligado à SJCDH

Telefone: (71) 3115-8350

Email: coede@sfcddh.ba.gov.br

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA

Av. Joana Angélica, 1312, Sede Principal,

Sala 07, Nazaré

CEP: 40.050-001 Salvador - Bahia - Brasil

Telefone: (71) 3103-6400 Telefax: 3103-6420

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO - SRTE (antiga DRT)

Av. 7 de Setembro, 698 - Centro

CEP: 40.060-001 - Salvador - Bahia

Tel.: (71) 3329-8400

Agência Avançada SRTE - Salvador

Rua Carlos Gomes, nº 80 - Centro

CEP: 40.060-410 - Salvador – Bahia

Telefone: (71) 3329-8422 - Fax: (71) 3329-8431

SAIBA MAIS

AGENDA BAHIA DO TRABALHO DECENTE

É uma pauta de compromissos entre governo, trabalhadores e empregadores, com foco na promoção e defesa do trabalho decente como elemento central de suas estratégias de desenvolvimento em oposição à crescente falta de oportunidades de emprego de qualidade para homens e mulheres.

É coordenada por um amplo Comitê Gestor e objetiva promover o trabalho decente na Bahia, por meio de parcerias com órgãos públicos, instituições privadas e sociedade de forma geral.

A Agenda Bahia do Trabalho Decente foi elaborada de forma participativa e suas prioridades são apresentadas em nove eixos, entre eles o da Promoção da Igualdade das Pessoas com Deficiência.

TRABALHO DECENTE

É um “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho” (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2006).

Visite o site: www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente

**CONSELHO ESTADUAL DOS DIREITOS DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA (COEDE)**

O Coede acompanha e avalia o desenvolvimento da Política Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana, dirigidas a esse grupo social.

REFERÊNCIAS

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Brasília: MTE/SIT/DEFIT, 2007.

Pesquisa de texto:

Melissa Bahia

Veruska Lula Ferraz

Revisão técnica:

Alexandre Carvalho Baroni

Fernando Donato Vasconcelos

Coordenação Editorial:

Patrícia Lacerda Trindade de Lima

É permitida a reprodução parcial ou total do conteúdo desta cartilha, desde que citada a fonte.



SECRETARIA DO TRABALHO,
EMPREGO, RENDA E ESPORTE



CETER - BA



TRIBUNAL
DE JUSTIÇA
DA BAHIA



Superintendência Regional
na Bahia

Ministério do
Trabalho e Emprego



SEDES | SJCDH | SAEB | SESAB | SEPRMI | SEC |
SEAGRI | SECTI | SEPLAN | SICM

Promover Trabalho Decente para combater a
pobreza e as desigualdades sociais

www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente





SECRETARIA DO TRABALHO,
EMPREGO, RENDA E ESPORTE

SECRETARIA DA JUSTIÇA,
CIDADANIA E
DIREITOS HUMANOS