



Incluir: o que é, como e por que fazer?

**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 2.^a Região**

Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas

Julho 2018

Sumário

Apresentação – Dra. Sofia Vilela de Moraes e Silva - Ministério Público do Trabalho

Começando a conversar

Diversidade, característica do ser humano e do planeta Terra

Diferença e desigualdade

Diversidade e equiparação de oportunidades

Inclusão

- O que é

- Benefícios da Inclusão

 - Para a empresa

 - Para os colegas

 - Para os trabalhadores com deficiência

 - Para a sociedade

 - Pessoas com deficiência são consumidoras

Mercado de trabalho e pessoas com deficiência

Retrato do Grande ABC, segundo a RAIS 2016

- Faixa de escolaridade

- Faixa etária

- Sexo

- Raça/cor

- Jornada de trabalho semanal

- Faixa de remuneração média mensal

Empresa inclusiva

- Check list da empresa inclusiva

Ordenamento jurídico brasileiro sobre Trabalho: linha do tempo

Acessibilidade

- Dimensões da acessibilidade

 - Acessibilidade arquitetônica

 - Acessibilidade atitudinal

 - Acessibilidade comunicacional

 - Acessibilidade metodológica

 - Acessibilidade instrumental

 - Acessibilidade programática

Deficiência

Pessoas beneficiárias reabilitadas

 Etapas do processo de reabilitação

Que termos devo usar?

Dicas para conviver bem

 Convivência: pessoas com deficiência visual

 Que termos devo usar?

 Convivência: surdos e pessoas com deficiência auditiva

 Que termos devo usar?

 Convivência: pessoas com deficiência física

 Que termos devo usar?

 Convivência: pessoas com deficiência intelectual

 Que termos devo usar?

 Deficiência mental ou deficiência intelectual?

 De “mental” para “intelectual”

 Definição de deficiência intelectual

 Deficiência mental/psicossocial

Pessoas com autismo

Tecnologias Assistivas

 Conceito

 Definição oficial

 A Tecnologia Assistiva na empresa

 Tecnologia Assistiva para pessoas com deficiência visual e baixa visão

 Orientação e mobilidade

 Escrita e leitura

 Tecnologia Assistiva para pessoas surdas e com deficiência auditiva

 Comunicação em Libras

 Surdos oralizados

 Tecnologia Assistiva para pessoas com deficiência física

 Mobilidade

 Comunicação

 Tecnologia Assistiva para pessoas com deficiência intelectual

Programa de Inclusão na empresa

 Preparando a empresa

 Conscientização

Atração/Recrutamento

O que a empresa pode fazer

Aprendizes com deficiência: dúvidas frequentes

Diagnóstico funcional

Seleção

Etapas

Fase preparatória da seleção: cuidados

Escolha de testes e dinâmicas

Aplicar testes: sim ou não?

Cuidados na utilização dos testes

Dicas para entrevista

Entrevista de candidatos com deficiência intelectual

Depois da entrevista

Laudo médico

Elaboração do laudo médico

Admissão: dicas de acessibilidade

Pessoas com deficiência visual

Assinatura do contrato

Pessoas com baixa visão

Surdos

Dicas para pessoas com deficiência intelectual

Atividade de integração

Gestão de profissionais com deficiência

Retenção/engajamento de profissionais com deficiência

Demissão

Comunicando a demissão

Conclusão

Referências

Fontes de consulta

Sites

Publicações

Vídeos

Anexo

Apresentação – Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas

Apresentação

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é uma instituição permanente, essencial para a função jurisdicional do Estado brasileiro. O MPT possui autonomia funcional e administrativa e atua como órgão independente em defesa da ordem jurídica trabalhista e dos direitos difusos e coletivos. Dessa forma, os Procuradores do Trabalho procuram proteger os direitos fundamentais e sociais dos cidadãos contra as ilegalidades praticadas no local de trabalho, inclusive contra todas as formas de discriminação nas relações de trabalho.

A promoção da igualdade e a eliminação da discriminação são tão importantes para o Ministério Público do Trabalho que há uma Coordenadoria específica para tratar sobre a temática: a COORDIGUALDADE¹, que tem como um de seus objetivos institucionais promover a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, fazendo cumprir a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei de cotas (art. 93 da Lei n. 8.213/91).

Existe atualmente um projeto nacional do MPT: “Acessibilidade e Inclusão no Trabalho das Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados”², cujo objetivo é incluir pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho e garantir a sua acessibilidade por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Dentro desse contexto, a Procuradoria do Trabalho no município de São Bernardo do Campo desenvolveu, junto com o Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas³, um Projeto específico para atender a região do ABC Paulista: “Acessa ABC - Acessibilidade como mote para a Inclusão”, que, além de realizar o primeiro Cadastramento de Pessoas com Deficiência e reabilitadas do ABC, totalmente acessível, visa efetivamente incluir pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado do trabalho.

É fundamental corrigir as profundas desvantagens sociais dessa parcela da população e promover sua participação na vida econômica, social e cultural em igualdade de oportunidades.

Dra. Sofia Vilela de Moraes e Silva
Procuradora do Trabalho

¹ http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/promocao-igualdade/lut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziDd0NTDyd_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28vcz1w_EqMDHVjyJGvwEO4GhAnH48CqLwGx-uH4XXChdzAgpAXiRkSUFuaGiEQaYnAEdgx6E!/#

² http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1cf6a6db-28f9-487b-b296-5e734af823a7/Minuta+-Portaria+de+Institui%C3%A7%C3%A3o+de+Projeto.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IHOfAk5

³ www.amankay.org.br

Começando a conversar

Este Guia é sobre a Inclusão de trabalhadores⁴ com deficiência e reabilitados pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, tema que tem sido bastante discutido pelas empresas, pois ainda traz muitas dúvidas: Onde os encontrar? O que eles podem fazer? Como saber se podem ser incluídos na cota?

O objetivo do Guia é orientar as empresas, para que o processo de inclusão das pessoas com deficiência e reabilitadas no mundo do trabalho transcorra da melhor forma possível, beneficiando as partes envolvidas e a sociedade como um todo.

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 34, Lei 13.146/2015⁵

O acesso à educação e ao trabalho são requisitos cada vez mais indispensáveis para a construção de uma sociedade inclusiva e para o exercício da cidadania, com qualidade de vida para todos.

O Guia traz dicas para que a entrada, gestão, permanência e promoção deste grupo no ambiente de trabalho possam gerar qualidade e valor para os negócios e também para todos os envolvidos. Esta é uma obra para consulta, trazendo conceitos, definições legais, etapas do processo de entrada desde o recrutamento e seleção até a gestão, promoção e eventual demissão, além de legislação relativa ao trabalho, marcos internacionais e fontes de referência.

Ao assim agir, é possível criar um círculo virtuoso: as empresas podem contribuir para tornar a sociedade mais equitativa, trazendo qualidade para o ambiente social e para as relações no ambiente de trabalho; gerar empregos agrega valor para todos os envolvidos: pessoas com deficiência, familiares e para o negócio, gerando consumo e aumentando o público consumidor, o que se reflete no retorno dos investimentos para a empresa, para os funcionários e para o conjunto da sociedade, girando a economia e trazendo oportunidades para criar produtos, serviços e até novas profissões.

Esperamos contribuir para aprimorar a atuação das empresas, para que norteiem diretrizes e ações pelos princípios da Diversidade, da Inclusão, da Equiparação de Oportunidades e da Acessibilidade.

Boa leitura!

⁴ O Ministério Público do Trabalho tem compromisso com a promoção da igualdade de gênero. Nesta publicação, optamos por não flexionar as palavras, em favor da legibilidade do texto. Porém, reiteramos que defendemos a equidade de direitos entre homens e mulheres.

⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

Diversidade, característica do ser humano e do planeta Terra

Somos diversos: a Diversidade é parte da Vida; pode ser considerada sinônimo de Criatividade, Flexibilidade, Multiplicidade e Variedade, ou seja, ela foi uma estratégia de sobrevivência e de adaptação, foi testada durante milênios, nas condições as mais adversas de pressão e temperatura: eras glaciais, terremotos, tsunamis, degelo, separação de continentes ...

Como membros da família humana, somos diferentes em gênero, cor, raça ou etnia, estilos de vida, constituição física, classe social, idade, religião, orientação sexual, identidade de gênero, presença de deficiência, entre tantas outras possibilidades.

A pluralidade humana, condição básica da ação e do discurso, tem o duplo aspecto da igualdade e diferença. Se não fossem iguais, os homens seriam incapazes de compreender-se entre si e aos seus antepassados, ou de fazer planos para o futuro e prever as necessidades das gerações vindouras. Se não fossem diferentes, se cada ser humano não diferisse de todos os que existiram, existem ou virão a existir, os homens não precisariam do discurso ou da ação para se fazerem entender. Com simples sinais e sons poderiam comunicar as suas necessidades imediatas e idênticas.

Hannah Arendt⁶

Ao mesmo tempo, somos iguais em direitos e em valor, como seres humanos. Esse direito é garantido pela nossa Constituição Federal, de 1988, denominada “Constituição Cidadã”, que afirma, no Art. 5º, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)”.

Diferença e desigualdade

A **diferença** faz parte da natureza humana e, portanto, deve ser aceita com naturalidade, reconhecida e valorizada; ela é um fato objetivo, uma realidade, **não** é um problema.

A **desigualdade** – seja no acesso à Educação, ao Trabalho ou a outras oportunidades - é uma condição que devemos lutar para mudar, pois é injusta e fere os direitos assegurados por lei.

⁶ <http://www.citador.pt/textos/a-pluralidade-humana-hannah-arendt>

Diversidade e equiparação de oportunidades

Como conciliar o respeito à característica de sermos únicos e também garantir direitos iguais de participação, de aprendizagem, de trabalho?

A chave é o conceito de **equiparação de oportunidades**, que significa considerar particularidades, potenciais e direitos das pessoas com deficiência, por um lado, e zelar pelo cumprimento dos deveres e atribuições, por outro. Não é justo tratar desiguais do mesmo modo, como bem definiu Boaventura de Souza Santos:

**Temos o direito a sermos iguais quando a diferença nos inferioriza;
Temos o direito a sermos diferentes quando a igualdade nos descaracteriza.**

Boaventura de Souza Santos

Promover a equiparação de oportunidades não é uma ação discriminatória; ao contrário, ela se baseia no princípio da Diversidade.



Descrição: O desenho, dividido em duas partes, mostra a mesma cena, de dois pontos de vista. No alto, a frase: “Igualdade não significa justiça”. À esquerda, três meninos, com diferentes alturas, estão atrás de uma cerca, assistindo uma partida de baseball. Todos estão sobre caixotes iguais e apenas dois conseguem ver o jogo. Abaixo do desenho, a palavra “igualdade”. À direita, a cena é a mesma, mas a distribuição dos caixotes mudou: o menino menor está sobre dois caixotes e consegue assistir o jogo; o menino com altura média conserva o caixote e o mais alto não precisa, pois sua altura é suficiente. Abaixo do desenho, a palavra “justiça”.

O conceito de “Equiparação de oportunidades” **não** pode ser confundido com “concessão de privilégios” em função da situação de deficiência.

Portanto, se for necessário oferecer equipamentos, adaptar ou desenvolver técnicas ou equipamentos ou ter condições diferenciadas de acessibilidade em algumas situações, a recomendação do Ministério Público do Trabalho é que isso seja feito, para possibilitar o melhor desempenho profissional.

O que define o desempenho de um colaborador com deficiência são as condições de acessibilidade disponíveis e sua capacitação profissional.

Inclusão

O que é?

A palavra “inclusão” não se aplica somente a pessoas com deficiência: ela abrange grupos sociais marginalizados do ponto de vista socioeconômico, como quilombolas, refugiados ou moradores de bairros periféricos; pessoas da terceira idade, de raça/etnia diferentes da nossa, com orientação sexual diferente da nossa, outras religiões além da majoritária, indígenas, crianças e adolescentes em conflito com a lei e assim por diante.

Neste Guia, vamos utilizar o termo “inclusão” para designar apenas as pessoas com deficiência e beneficiárias do INSS, pois nosso tema é sua entrada no mercado de trabalho formal. Mas é importante assinalar que seu significado extrapola essa parcela da sociedade.

Romeu Sasaki, especialista no tema da Inclusão, define esse conceito:

O paradigma da inclusão social consiste em tornar a sociedade toda um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades. Neste sentido, os adeptos e defensores da inclusão estão trabalhando para mudar a sociedade, a estrutura dos seus sistemas sociais comuns, as suas atitudes, os seus produtos e bens, as suas tecnologias etc. ⁷

Benefícios da Inclusão

A contratação de pessoas com deficiência e de beneficiárias reabilitadas está crescendo, principalmente após 2003, quando a Portaria n.º 1.199 estabeleceu normas para aplicar multas administrativas pelo não cumprimento do art. 93 da Lei n.º 8.213/1991.

7

<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/artigosdeficiente/direitos%20humanos%20diversidade%20e%20inclusao%20social.pdf>

À medida que o número de contratações aumenta, o entendimento sobre a Lei de Cotas se amplia: inicialmente, as contratações eram feitas apenas para cumprir a exigência legal.

Atualmente, muitos gestores reconhecem e valorizam o trabalho e a contribuição de seus colaboradores com deficiência; demonstram avanços na questão da aceitação e da valorização da diversidade e afirma que o envolvimento da diretoria é fundamental para facilitar o processo de inclusão.

Para a empresa

Hoje, estou completamente convencido de que a contratação de profissionais com deficiência é possível, viável e também um bom negócio. É importante retransmitir essa ideia para as empresas, mostrando que promover a inclusão não é fazer caridade. Estamos falando de um modelo de negócios que dá certo.

Marlus Renato Dall' Stella

Ex-presidente SINICESP -SP - Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo⁸

A empresa tem diversos motivos para investir na inclusão, contratando pessoas com deficiência dos quadros operacionais à alta direção:

- É “a coisa certa a fazer”, pois mostra sintonia com o *mindset* atual, que valoriza a Diversidade;
- Reflete o perfil de parte significativa da sociedade e, portanto, do seu potencial público consumidor; aproximadamente 25% da população brasileira declarou ter algum tipo de deficiência ou dificuldade funcional (Censo IBGE 2010);
- Ao aumentar sua proximidade com este grupo social, a empresa passa a identificar outras necessidades e pode oferecer novos produtos ou serviços à sociedade, agregando valor e sustentabilidade ao negócio;
- Quando o processo de recrutamento e seleção é feito de forma adequada, segundo critérios de acessibilidade, isso se traduz no aumento do engajamento dos colaboradores com deficiência e da produtividade e diminuição da rotatividade;
- A presença de colaboradores com deficiência pode promover reações positivas no ambiente de trabalho, contribuindo para a melhoria da saúde organizacional e, em consequência, melhora na produtividade;
- Valoriza a imagem corporativa, interna e externamente;

⁸ Construindo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho, p.59.

- A presença de profissionais com deficiência contribui para humanizar o ambiente, trazendo efeitos positivos para todos e fortalecendo o negócio;
- Diminui a vulnerabilidade legal, evitando pressões e processos.

Para os colegas

- De modo geral, a inclusão desmente alguns mitos: colaboradores com deficiência podem ter produtividade e qualidade de trabalho muito próxima ou igual à dos demais; em alguns casos, pode ser maior;
- Esses colegas têm limites e capacidades, como os demais – ou seja, deficiência não é sinônimo de incapacidade;
- Trabalhadores com deficiência tendem a ser mais cuidadosos, o que diminui o risco de acidentes – e desmente mais um mito;
- Alguns valorizam a visão social da empresa em que trabalham, o que contribui para fortalecer o sentimento de pertencimento.

Para os trabalhadores com deficiência

- Aumento de sua autoestima, da consciência de sua capacidade produtiva e do sentimento de fazer parte da sociedade, como cidadãos produtivos;
- Criação (ou renovação) de vínculos com a família;
- Criação (ou renovação) de vínculos com os grupos sociais aos quais estão ligados e à sociedade.

Minha vida mudou para melhor depois que entrei aqui. Me sinto útil e fazendo parte de um grupo.

Maurício Braga dos Santos, pessoa com nanismo, Auxiliar de Escritório.⁹

Para a sociedade

- Ao serem contratadas, pessoas com deficiência passam a contribuir com a sociedade, seja pagando impostos e tributos, seja consumindo produtos e serviços, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social;
- Ao se tornarem mais visíveis e participarem ativamente, pessoas com deficiência também estimulam o surgimento de profissões (intérprete de

⁹ Construindo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho P.129

Libras, audiodescritor e outras), o desenvolvimento de Tecnologias Assistivas e recursos de acessibilidade (como utilizados pelo Facebook e Google, entre outros), desenvolvimento de produtos e serviços, que beneficiam a todos.

Pessoas com deficiência são consumidoras

Embora não haja pesquisas abrangentes que comprovem o impacto da presença de mais de 418 mil trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho (dados RAIS 2016) sobre o PIB – Produto Interno Bruto ou sobre outros indicadores econômicos, temos fortes indícios que já há um nicho de mercado específico, que em muitos casos também engloba pessoas da Terceira Idade.

2017

- Feira Mobility Show no Rio de Janeiro apresenta novas tecnologias para pessoas com deficiência

A venda de cadeiras de rodas, carros adaptados e outros aparelhos para pessoas com deficiência movimenta, anualmente, cerca de R\$ 5,5 bilhões por ano no Brasil. Os dados são da Associação da Indústria, Comércio e Serviços de Tecnologia Assistiva, a Abridef ¹⁰;

- Digitalização de filmes publicitários possibilita a acessibilidade e favorece o consumo de pessoas com deficiência ¹¹

Desde 2017, as principais emissoras de TV do País passaram a receber os filmes publicitários em formato digital, que tem alta definição e custos mais baixos. Essa é uma nova forma de operação mais rápida, segura e que também possibilita ter aplicação automática de closed caption¹², audiodescrição e Libras (língua brasileira de sinais), contemplando a nova lei de acessibilidade que já vigora desde 4 de janeiro de 2016;

- O setor de Turismo há anos despertou para o potencial representado por este segmento da população, que tem demandas semelhantes às apresentadas por pessoas da Terceira Idade, como mostram estes dados:

¹⁰ <http://cbn.globo.com/media/audio/102009/feira-no-rio-de-janeiro-apresenta-novas-tecnologia.htm>

¹¹ http://www.blogdaaudiodescricao.com.br/2017/02/filmes-publicitarios.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+BlogDaAudiodescricao+%28Blog+da+Audiodescri%C3%A7%C3%A3o%29

¹² Closed caption (também conhecida pela sigla CC) é uma expressão em inglês que significa legenda oculta. É um sistema de transmissão de legendas de filmes, programas de televisão ou vídeos online. Na televisão as legendas estão escondidas no sinal de televisão que é recebido em casa e podem ser acionadas através do controle remoto.
<https://www.significados.com.br/closed-caption>

- **“Estudo do Perfil de Demanda da Pessoa com Deficiência”**, realizado pelo Ministério do Turismo do Brasil, em parceria com a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e a UNESCO ¹³ mostra que pessoas com deficiência têm interesse em viajar e geralmente viajam com pelo menos mais uma pessoa;
- Esta demanda ainda pode crescer muito, segundo Ricardo Shimosakai, diretor da agência Turismo Adaptado ¹⁴. Para ele, os brasileiros com limitações só não viajam mais porque a estrutura necessária na hospedagem ou na infraestrutura das cidades ainda é pouca. Porém, já há hotéis que oferecem acessibilidade ¹⁵, cidades que oferecem roteiros turísticos com acessibilidade, como Pelotas, RS ¹⁶, eventos com acessibilidade (Carnaval, festas de São João no Nordeste, partidas de futebol com audiodescrição);
- Dentre os destinos brasileiros com acessibilidade destaca-se a cidade de Socorro, SP, onde se localiza o Hotel Campo dos Sonhos e o Parque dos Sonhos, com atrações de esporte radical com acessibilidade;
- Além de atrair o público com deficiência, familiares e amigos, essas iniciativas geram empregos para pessoas com deficiência e profissionais especializados (intérpretes de Libras, Audiodescritores, arquitetos e outros);
- Reatech – Feira Internacional de Tecnologias em Reabilitação, Inclusão e Acessibilidade, considerada a principal feira nessa área; já teve 15 edições, na cidade de São Paulo. Cada edição recebe, em média, 60 mil pessoas, de vários Estados, entre pessoas com deficiência, fabricantes de equipamentos, montadoras de carros adaptados, serviços de terapias alternativas, turismo e lazer, entre outros.

Em outras palavras: estes indícios mostram que aquela imagem da pessoa com deficiência, que causa pena e é um peso para a família e para a sociedade já ficou para trás.

13

http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/turismo/noticias/todas_noticias/Noticias_download/Estudo_de_dem_turistas_pessoas_com_def_DocCompleto_12.2013.pdf

¹⁴ <http://turismoadaptado.wordpress.com>

¹⁵ https://www.hotelsone.com/gramado-hotels-br/villa-bella-hotel-conceito.html?as=g&aid=30628409918&dsti=435278&dstt=8&akw=villa%20bella%20hotel%20conceito&asrc=Search&ast=&gclid=CjwKCAjwsJ3ZBRBJEiwAtuvtIDgfpSD0sch4CswW3jU1woVNH8W19LPYCAJqPNHnnnUsnrHOZqLkBoCEUYQAvD_BwE

¹⁶ http://www.blogdaaudiodescricao.com.br/2017/10/opcoes-de-turismo-com-audiodescricao.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+BlogDaAudiodescricao+%28Blog+da+Audiodescri%C3%A7%C3%A3o%29

Mercado de trabalho e Pessoas com Deficiência

A RAIS – Relação Anual de Informações Sociais é elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a partir de informações fornecidas pelas empresas. A de 2016 é a informação mais atualizada que está disponível até esse momento.

Foi instituída em 1975 (Decreto nº 76.900¹⁷). Contém informações socioeconômicas e seu preenchimento é obrigatório. Visa conhecer a atividade trabalhista no País para elaborar estatísticas sobre o trabalho formal e disponibilizá-las às entidades governamentais, tomadores de decisões, formuladores de políticas públicas e estudiosos.

A RAIS aborda a questão da deficiência a partir de duas perguntas, a serem respondidas pelos empregadores sobre cada funcionário, utilizando os critérios do Decreto nº 3.298/1999¹⁸ e Decreto nº 5.296/2004¹⁹:

- Tem funcionários com deficiência ou reabilitados;
- Se sim, identificar a deficiência ou a condição de reabilitado.

Os dados da RAIS mostram uma tendência contínua de aumento, como consta da tabela abaixo: de 601 contratados em 2001 para 418.521 em 2016. Lembramos que a lei de cotas é de 1991 e foi regulamentada em 1999; as primeiras fiscalizações foram feitas em Osasco, SP.

Brasil – 2009/2016

Ano	Pessoas com Deficiência Contratadas
2001	601
2009	288.593
2010	306.013
2011	325.291
2012	330.300
2013	357.797
2014	381.300
2015	403.255
2016	418.521

¹⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm

¹⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

¹⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm

Retrato do Grande ABC segundo a RAIS 2016

Como escrevemos no início, este Guia “**Incluir: o que é, como e por que fazer?**” é parte do projeto “**Acessibilidade como mote para a Inclusão**” e abrange os municípios do Grande ABC: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

O Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas, responsável pela execução desse projeto, entende que é de interesse do Ministério Público do Trabalho e das empresas conhecer os dados da RAIS 2016 para os municípios onde atuam. Portanto, encomendamos um estudo específico para essa região, de autoria de Alexandre Guerra e Beatriz Kipnis²⁰.

Para se aproximar da realidade da inserção laboral das pessoas com deficiência, foram adotados três critérios:

- Foi considerada população em idade produtiva pessoas a partir de 14 anos de idade, pois podem entrar no Programa de Aprendizagem;
- Foram selecionados trabalhadores provenientes de estabelecimentos com 100 ou mais empregados, como estabelece a Lei de Cotas²¹;
- Comparação entre os municípios do Grande ABC e o Estado de São Paulo, para melhor compreensão.

O estudo contemplou as seguintes variáveis:

- Faixa de escolaridade
- Faixa etária
- Sexo
- Raça/cor
- Jornada de trabalho
- Renda do trabalho

Faixa de escolaridade

A análise da escolaridade dos trabalhadores com carteira assinada mostrou diferenças de padrão entre os grupos “PcD²²” e “Não PcD”. De forma geral, as

²⁰ Documento interno: Relatório parcial – Diagnóstico da Região, considerando o perfil de pessoas com deficiência e beneficiárias reabilitadas, abril 2018.

²¹ O Art. 93 da Lei de Cotas Nº 8.213/1991 menciona que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários (2%), de 201 a 500 funcionários (3%), de 501 a 1000 funcionários (4%) e de 1001 em diante funcionários (5%).

peças com deficiência no mercado de trabalho situavam-se em **faixas de escolaridade mais baixas**, se comparadas aos trabalhadores sem deficiência – fenômeno observado nos municípios do Grande ABC e também nos demais municípios do estado de São Paulo.

Grande ABC: Apenas ensino fundamental

PcD	Não PcD
28,9%	18,8%

Grande ABC: Ensino superior ou mais

PcD	Não PcD
16,8%	29,0%

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores formais, por escolaridade e existência de deficiência. Municípios do Grande ABC e demais municípios da UF SP, 2016.

Faixa de escolaridade	Municípios Grande ABC			Demais municípios UF SP		
	PcD	Não PcD	Total	PcD	Não PcD	Total
Até Ensino Fundamental	28,9	18,8	19,0	23,4	16,8	16,9
Ensino Médio	54,3	52,3	52,3	53,5	48,5	48,6
Superior ou +	16,8	29,0	28,7	23,2	34,7	34,5
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Nº	7.954	383.443	391.397	91.438	6.350.001	6.441.439

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Tabela 2 – Distribuição das pessoas com deficiência com carteira de trabalho assinada, por escolaridade. Municípios do Grande ABC, 2016.

Municípios	Faixa de escolaridade			Total
	Até Ensino Fundamental	Ensino Médio	Superior ou +	
Diadema	34,8	53,4	11,8	100,0
Mauá	25,2	64,2	10,6	100,0
Ribeirão Pires	31,0	59,1	9,9	100,0

²² Optamos por usar as siglas “PcD” e “Não PcD”, por serem de uso corrente e também para maior clareza do texto.

Rio Grande da Serra	15,2	39,4	45,5	100,0
Santo André	37,4	47,8	14,8	100,0
São Bernardo do Campo	22,0	56,6	21,3	100,0
São Caetano do Sul	30,9	54,4	14,7	100,0
Total	28,9	54,3	16,8	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Os municípios do Grande ABC que concentram trabalhadores com deficiência e com **ensino fundamental** acima da média da região (28,9%) são:

Santo André: 37,4%

Diadema: 34,8%

Ribeirão Pires: 31%

São Caetano do Sul: 30,9%

Faixa etária

Em relação à faixa etária, há diferenças de padrão entre os municípios do Grande ABC e os demais municípios do estado de São Paulo: estes últimos não apresentam diferença de padrão entre os grupos “PcD” e “Não PcD”, havendo uma leve variação na distribuição dos trabalhadores por faixa etária. No entanto, nos municípios do grande ABC observa-se uma maior concentração de pessoas com deficiência em **faixas etárias mais maduras**, em comparação ao grupo “Não PcD”.

Nesta região, 50,9% das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal tinham entre 40 a 64 anos, em comparação com 41,2% das pessoas sem deficiência. Em contraste, apenas 9,1% do grupo “PcD” estava na faixa etária mais jovem, de até 24 anos, em contraste com 12% no grupo “Não PcD”.

Tabela 3 – Distribuição dos trabalhadores formais por faixa etária e existência de deficiência. Municípios do Grande ABC e demais municípios da UF SP, 2016.

Faixa Etária	Municípios Grande ABC			Demais municípios UF SP		
	PcD	Não PcD	Total	PcD	Não PcD	Total
Até 24 anos	9,1	12,0	11,9	10,8	11,6	11,6
De 25 a 39 anos	38,5	45,7	45,6	43,3	44,7	44,7
De 40 a 64 anos	50,9	41,2	41,4	44,2	42,2	42,3
65 anos ou +	1,5	1,1	1,1	1,7	1,4	1,4
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Nº	7.954	383.443	391.397	91.438	6.350.001	6.441.439

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Tabela 4 – Distribuição das pessoas com deficiência com carteira de trabalho assinada, por faixa etária. Municípios do Grande ABC, 2016.

Municípios	Faixa etária				Total
	Até 24 anos	De 25 a 39 anos	De 40 a 64 anos	65 anos ou +	
Diadema	6,9	35,9	54,6	2,6	100,0
Mauá	12,2	39,7	47,3	,7	100,0
Ribeirão Pires	15,8	36,8	44,4	2,9	100,0
Rio Grande da Serra	,0	33,3	66,7	,0	100,0
Santo André	9,9	35,8	52,5	1,8	100,0
São Bernardo do Campo	7,5	39,7	51,5	1,2	100,0
São Caetano do Sul	11,9	41,3	45,6	1,2	100,0
Total	9,1	38,5	50,9	1,5	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

A região do Grande ABC apresenta diferentes distribuições entre as faixas etárias; os municípios acima da média da região (50,9%) que concentram pessoas com deficiência entre 40 a 64 anos são:

Rio Grande da Serra: 66,7%

Diadema: 54,6%

Santo André: 52,5%

São Bernardo do Campo: 51,5%

Gênero

A participação da mulher no mercado de trabalho formal ainda é minoritária, tenha ela uma deficiência ou não, seja moradora no Grande ABC ou nos outros municípios do Estado de São Paulo.

Comparando os dois grupos, constata-se que as mulheres com deficiência possuem menor participação no mercado formal (32,2%), medida pela carteira de trabalho assinada, do que mulheres sem deficiência (46,2%). Este padrão acontece nos municípios da Grande ABC e nos demais municípios paulistas.

Tabela 5 – Distribuição dos trabalhadores formais por gênero e existência de deficiência. Municípios do Grande ABC e demais municípios da UF SP, 2016.

Sexo	Municípios Grande ABC			Demais municípios UF SP		
	PcD	Não PcD	Total	PcD	Não PcD	Total
Homens	67,8	58,2	58,4	64,1	53,8	54,0
Mulheres	32,2	41,8	41,6	35,9	46,2	46,0

Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Nº	7.954	383.443	391.397	91.438	6.350.001	6.441.439

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Tabela 6 – Distribuição das pessoas com deficiência com carteira de trabalho assinada, por gênero. Municípios do Grande ABC, 2016.

Municípios	Sexo		Total
	MASCULINO	FEMININO	
Diadema	72,1	27,9	100,0
Mauá	70,7	29,3	100,0
Ribeirão Pires	67,3	32,7	100,0
Rio Grande da Serra	69,7	30,3	100,0
Santo André	62,7	37,3	100,0
São Bernardo do Campo	70,9	29,1	100,0
São Caetano do Sul	63,1	36,9	100,0
Total	67,8	32,2	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Desmembrando os dados do grupo “PcD” da região do Grande ABC, percebe-se que a proporção de trabalhadores mulheres e homens é semelhante. Contudo, os municípios de Diadema, São Bernardo do Campo e Mauá apresentam as piores taxas de participação feminina no mercado de trabalho, com respectivamente 27,9%, 29,1% e 29,3% de mulheres, percentuais abaixo da média da região (32,2%).

Raça/Cor

A variável raça/cor apresenta padrões diferentes entre os grupos “PcD” e “Não PcD” nas duas localidades: o Grande ABC tem maior proporção de pardos e negros (35,6%) em relação aos demais municípios paulistas (32,8%). Entre os grupos “PcD” (35,3%) e “Não PcD” a distribuição é praticamente igual: respectivamente 35,3% e 35,6%.

A diferença é maior entre os grupos “PcD” e “Não PcD” nos demais municípios paulistas: o grupo “PcD” tem 30,5% de trabalhadores pardos e negros, enquanto o grupo “Não PcD” tem uma taxa um pouco maior, de 32,9%.

Tabela 7 – Distribuição dos trabalhadores formais, por raça/cor e existência de deficiência. Municípios do Grande ABC e demais municípios da UF SP, 2016.

Raça/cor	Municípios Grande ABC	Demais municípios UF SP
----------	-----------------------	-------------------------

	PcD	Não PcD	Total	PcD	Não PcD	Total
Branços	63,8	63,6	63,6	68,6	66,0	66,0
Pardos/negros	35,3	35,6	35,6	30,5	32,9	32,8
Outros	,8	,8	,8	,9	1,1	1,1
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Nº	7.391	324.035	331.426	84.348	4.678.934	4.763.282

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Tabela 8 – Distribuição das PcD com carteira de trabalho assinada, por raça/cor. Municípios do Grande ABC, 2016.

Municípios	Raça/cor			Total
	Branços	Pardos/Negros	Outros	
Diadema	65,7	33,7	,6	100,0
Mauá	66,6	32,6	,8	100,0
Ribeirão Pires	54,5	45,5	,0	100,0
Rio Grande da Serra	69,7	30,3	,0	100,0
Santo André	57,2	42,1	,8	100,0
São Bernardo do Campo	68,6	30,3	1,1	100,0
São Caetano do Sul	60,6	38,6	,7	100,0
Total	63,8	35,3	,8	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Na região do Grande ABC, todos os municípios apresentaram taxas mais altas de inserção de pessoas brancas, em relação a pardas e negras. As menores taxas de inserção de negros e pardos ocorrem em Rio Grande da Serra (30,3%), São Bernardo do Campo (30,3%), Mauá (32,6%) e Diadema (33,75%), municípios com percentuais abaixo da média da região.

Jornada de trabalho semanal

Há diferenças entre os grupos “PcD” e “Não PcD”: as pessoas com deficiência apresentam maior percentual de concentração em trabalhos com faixa mais alta de jornada semanal, ou seja, em geral, a jornada efetiva do grupo “PcD” é mais próxima ao limite legal máximo de jornada de trabalho, 44 horas semanais. Este padrão foi encontrado nos municípios do Grande ABC e também nos demais municípios do estado de São Paulo.

Na região do Grande ABC, o grupo “PcD” apresentava grande concentração de trabalhadores (68,1%) com jornadas de 41 a 44 horas semanais, percentual

este significativamente maior do que o grupo “Não PcD”, com 59,1% dos trabalhadores na mesma faixa.

Tabela 9 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo jornada de trabalho semanal e existência de deficiência. Municípios do Grande ABC e demais municípios da UF SP, 2016.

Jornada de trabalho semanal	Municípios Grande ABC			Demais municípios UF SP		
	PcD	Não PcD	Total	PcD	Não PcD	Total
Até 20 horas	3,4	2,3	2,3	3,9	3,0	3,0
De 21 a 40 horas	28,5	38,6	38,4	34,1	43,7	43,6
De 41 a 44 horas	68,1	59,1	59,3	62,1	53,3	53,4
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Nº	7.954	383.443	391.397	91.438	6.350.001	6.441.439

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Tabela 10 – Distribuição das pessoas com deficiência com carteira de trabalho assinada, por jornada de trabalho semanal. Municípios do Grande ABC, 2016.

Municípios	Faixa de hora de trabalho semanal			Total
	Até 20 horas	De 21 a 40 horas	De 41 a 44 horas	
Diadema	1,6	12,6	85,8	100,0
Mauá	,5	9,5	89,9	100,0
Ribeirão Pires	,6	8,8	90,6	100,0
Rio Grande da Serra	,0	,0	100,0	100,0
Santo André	1,2	17,9	80,9	100,0
São Bernardo do Campo	4,5	45,8	49,7	100,0
São Caetano do Sul	7,5	23,0	69,4	100,0
Total	3,4	28,5	68,1	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Os municípios do Grande ABC se diferenciam, comparados com a média da região: São Caetano do Sul e São Bernardo do Campo possuem percentuais acima da média de pessoas com deficiência com jornada semanal de até 20 horas, taxas de 7,5% e 4,5% respectivamente. Percebe-se também que os municípios tinham grande concentração de trabalhadores na faixa mais ampla de jornada de trabalho, especialmente os municípios de Rio Grande da Serra (100%), Ribeirão Pires (90,6%) e Mauá (89,9%), cujas taxas foram as maiores observadas.

Faixa de remuneração média mensal

A distribuição dos trabalhadores formais apresentou diferenças substanciais entre os grupos “PcD” e “Não PcD”. De modo geral, as pessoas com

deficiência apresentaram maior concentração na faixa de remuneração média mensal de até um (1) salário mínimo. Além disso, observa-se que o grupo “PcD” detinha menor percentual de trabalhadores na maior faixa de remuneração mensal, em comparação ao grupo “Não PcD”. Isto ocorre nos municípios do Grande ABC e também no restante do estado de São Paulo.

No Grande ABC, 26,1% das pessoas com deficiência recebiam remuneração média de até um (1) salário mínimo por mês, enquanto apenas 18,8% das pessoas sem deficiência estavam nessa faixa de remuneração. Por outro lado, apenas 9,7% do grupo “PcD” recebia remunerações na faixa mais elevada, de seis (6) ou mais salários mínimos, em comparação com 13,5% no grupo “Não PcD”.

Tabela 11 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo remuneração mensal e existência de deficiência. Municípios Grande ABC e demais municípios da UF SP, 2016

Faixa de remuneração média mensal	Municípios Grande ABC			Demais municípios UF SP		
	PcD	Não PcD	Total	PcD	Não PcD	Total
Até 1 SM	26,1	18,8	19,0	25,7	18,6	18,7
De 2 a 5 SM	64,1	67,7	67,6	66,9	67,7	67,7
6 SM ou +	9,7	13,5	13,4	7,4	13,7	13,6
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Nº	7.505	375.097	382.602	91.438	6.350.001	6.441.439

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

É possível notar que há distribuições diferentes entre as faixas de remuneração, na região do Grande ABC. Os municípios de Santo André e São Caetano do Sul possuem maior concentração de pessoas com deficiência recebendo até um (1) salário mínimo, com taxas de 35,9% e 32,6%, respectivamente.

Em contraste, São Bernardo do Campo possui uma participação maior que a média da região de trabalhadores do grupo “PcD”, recebendo seis (6) salários mínimos ou mais, apresentando taxa de 15,9%.

Tabela 12 – Distribuição das pessoas com deficiência com carteira de trabalho assinada, por remuneração mensal. Municípios do Grande ABC, 2016.

Municípios	Faixa de remuneração mensal			Total
	Até 1 SM	De 2 a 5 SM	6 SM ou +	
Diadema	17,2	77,3	5,5	100,0
Mauá	22,5	72,5	5,0	100,0
Ribeirão Pires	21,9	75,0	3,1	100,0

Rio Grande da Serra	,0	100,0	,0	100,0
Santo André	35,9	59,4	4,6	100,0
São Bernardo do Campo	21,4	62,7	15,9	100,0
São Caetano do Sul	32,6	59,0	8,4	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Empresa inclusiva

Para Melissa Bahia²³, especialista na área de gestão de pessoas com deficiência, a empresa inclusiva pode ser assim definida:

É aquela que está preparada para receber qualquer tipo de funcionário, seja no âmbito de nacionalidade, de gênero, de raça, de etnia, de deficiência, enfim, qualquer tipo. Uma empresa inclusiva deve abranger seis tipos de acessibilidade: arquitetônica, programática (programas da empresa, toda a parte de planejamento), metodológica (métodos e técnicas de trabalho), instrumental (instrumentos de trabalho), comunicacional (como a comunicação daquela empresa é desenvolvida interna e externamente) e para mim a mais importante, e que deve estar conjugada com as outras, que é a atitudinal. É nesta última que entra mesmo a questão de desmistificação de ideias preconcebidas.

Isso é uma inovação, porque até há pouco tempo atrás, quando se falava de acessibilidade era imediato se pensar somente na questão física, arquitetônica.

Check list da empresa inclusiva

Oferecer ambientes inclusivos significa colocar em prática uma visão empresarial que é sustentável, ética e que busca a produtividade.

Em geral, a empresa se preocupa com suas condições de acessibilidade somente em dois momentos:

- Antes de começar a recrutar colaboradores com deficiência, para preparar o ambiente;
- Depois do recrutamento, para adequar o ambiente aos colaboradores contratados.

²³ Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2006.

Porém, os cuidados com a acessibilidade devem ser contínuos:

- Outros colaboradores com deficiência podem ser contratados, com necessidades diferentes;
- A tecnologia pode trazer novas soluções, que podem ser mais adequadas;
- Um ambiente acessível contribui para a qualidade de vida e para a produtividade de todos, tenham ou não uma deficiência.

O *check list* da inclusão deve ser elaborado à luz da Missão, Visão e Valores Institucionais de cada empresa.

Os itens abaixo podem ser utilizados para mapear a acessibilidade no ambiente da empresa, mas não esgotam todas as situações e necessidades:

- Adequação dos locais de circulação comum (entrada, estacionamento, restaurante, banheiros, totens de informação, terminais bancários (ATM), bebedouros, áreas de lazer e outros).
- Adequação dos postos de trabalho: mobiliário, aparelhos, máquinas e equipamentos, inclusive os EPI (equipamentos de proteção individual), aplicativos para comunicação entre surdos e ouvintes, que podem ser utilizados em computadores e celulares, *softwares* com leitores de tela e outros recursos para pessoas com baixa visão ou cegueira;
- Adequação do *site* institucional e da *intranet* aos critérios de acessibilidade digital do Consórcio W3C/WAI (ou outros) e utilização de TI (tecnologias de informação) adequadas aos diferentes tipos de deficiência;
- Adequação de Manuais técnicos, comunicados e materiais essenciais ao desempenho da função;
- Adequação de procedimentos/fluxo de trabalho;
- Revisão dos procedimentos de recrutamento, seleção, gestão, avaliação, promoção e demissão;
- Adequação das descrições de cargos e análises ocupacionais ao que é efetivamente realizado e às características e potenciais dos colaboradores;
- Adequação dos programas de integração à empresa, para que sejam inclusivos;
- Adequação dos programas de capacitação e desenvolvimento de Recursos Humanos;
- Sensibilização do RH, do Departamento de Comunicação, Saúde e Segurança do Trabalho, entre outros;

- Sensibilização de Lideranças, Gestores e dos demais colaboradores.

A eliminação de barreiras arquitetônicas melhora a produtividade e o desempenho das funções na empresa.

Mais do que isso, traduz uma visão empresarial e uma cultura de inclusão que se expressa no ambiente.

Ordenamento jurídico brasileiro sobre Trabalho: linha do tempo

Apresentamos, a seguir, cronologia sobre o ordenamento jurídico brasileiro que trata do trabalho de pessoas com deficiência, mencionando as leis e decretos mais consultados sobre pessoas com deficiência.

Dessa forma, esperamos facilitar a consulta, por profissionais da área de Recursos Humanos e demais profissionais.

Você sabia que...

A primeira lei brasileira sobre acidentes de trabalho foi feita em 1919?

Foi a Lei nº 3.724, de 1919, que vigorou até 1934, quando deu origem ao Decreto nº 24.637. Embora ela trate de acidentes de trabalho, o seguro de acidentes de trabalho só se tornaria realidade em 1944 (Dec. Lei nº 7.036).

A primeira lei de cotas é de 1967?

Foi o Decreto 60.501; seu Artigo 128 estabelece cotas para empresas a partir de 20 empregados.

1988

- **Constituição Federal** – Contempla o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, inclusive reserva de cargos e empregos públicos, proíbe discriminações no tocante a salários e critérios de admissão, entre outras providências (Artigos 3, 5, 24, 37, 203, 227).

http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html

1989

- **Lei n.º 7.853** – Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e estabelece a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm

1991

- **Lei de Cotas** (n.º 8.213/1991) - O Artigo 93 dispõe sobre as cotas. É uma ação afirmativa que, por sua importância, adquiriu o status de “lei”.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

- **Decreto n.º 129** – Promulga a Convenção 159 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm

1993

- **Lei nº 8.742** – Lei Orgânica da Assistência Social.

http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8742.htm

Artigo 20 – Institui o BPC – Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social

Posteriormente, o BPC foi alterado pela Lei nº 12.435, de 2011.

http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/ Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm#art1

1995

- **Decreto n.º 1.744** - Regulamenta o Benefício de Prestação Continuada de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e dá outras providências.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d1744.htm

Posteriormente revogado pelo Decreto 6.214 (2007).

1999

- **Decreto n.º 3.298** – Política Nacional Integração Pessoas Portadoras de Deficiência, a competência da fiscalização e parâmetros para caracterizar a condição de deficiência.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

2003

- **Portaria n.º 1.199** - Aprova normas para a imposição da multa administrativa da Lei n.º 8.213/1991, pela infração do art. 93. Até essa data não havia previsão de multa para descumprimento da Lei de Cotas.

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1199_03.htm

2004

- **Decreto n.º 5.296** ²⁴ – Também conhecido como “Decreto da Acessibilidade”, altera a classificação das deficiências, garante prioridade de atendimento às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm

2006

- **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência** – CDPD Aprovada pela ONU em 2006; o Brasil foi signatário, em 2007.

http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/conv_encaopessoascomdeficiencia.pdf

A CDPD insere-se num processo de construção do conjunto dos direitos humanos, que começou com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Ela mudou o conceito de deficiência, que passa a ser considerado um conceito em evolução, ou seja, reconhece seu caráter histórico e, como esclarece Izabel Maior:

A deficiência é um conceito em evolução, de caráter multidimensional e o envolvimento da pessoa com deficiência na vida comunitária depende de a sociedade assumir sua responsabilidade no processo de inclusão, visto que a deficiência é uma construção social ²⁵.

Deve considerar os aspectos clínicos e funcionais das deficiências e a interação entre estes e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem a plena e efetiva participação das pessoas com deficiência na sociedade, em igualdade de oportunidades com as demais. Em outras palavras: a sociedade pode “deficientizar” (agravar) a condição, ao oferecer apenas escada, por exemplo; ou pode minimizar a condição, quando há rampa ou elevador.

²⁴ <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2004/decreto-5286-25-novembro-2004-534893-publicacaooriginal-21252-pe.html>

²⁵ <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf>

Deficiência = Limitação Funcional x Ambiente

A CDPD insere a condição de deficiência no âmbito dos Direitos Humanos, fazendo com que posturas ligadas ao favor, ao assistencialismo, paternalismo e filantropia sejam consideradas ultrapassadas;

Portanto, dessa perspectiva a deficiência, em si, não “incapacita” o ser humano. Ela é entendida como a associação entre uma característica do corpo humano e o ambiente onde ele está. É a sociedade que tira a capacidade do ser humano, ao ter barreiras e obstáculos ou ao não providenciar apoios.

Ela foi a primeira Convenção da ONU promulgada no século 21 e foi escrita com intensa participação de pessoas com deficiência dos países membros da ONU; a delegação brasileira participou intensamente da elaboração.

Eixos da CDPD

Dada a relevância da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, vale a pena destacar seus eixos – Acessibilidade, Equiparação de Oportunidades – que já foram aqui mencionados.

Discriminar pessoas com deficiência em razão de sua condição é crime. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência mencionou este assunto e a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência tipificou essa discriminação como crime, estabelecendo punição: reclusão e multa, no seu Artigo 88.

Acessibilidade, Equiparação de Oportunidades e Inclusão são eixos da CDPD

Sem acessibilidade não há inclusão

A acessibilidade está no ambiente, nas comunicações, nas atitudes

A falta de acessibilidade gera discriminação

Discriminar é crime

“Simples” assim!

2007

- **Decreto n.º 6.214** – Regulamenta o Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS) para pessoas com deficiência e idosos.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm

2008

- **Decreto legislativo n.º 186** - Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm

- **Decreto n.º 6.564** – Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007, e dá outras providências.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/Decreto/D6564.htm

2009

- Decreto Executivo n.º 6.949 - Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

Importante

A Convenção foi aprovada com equivalência de Constituição Federal, segundo o procedimento que consta do § 3º do art. 5º da própria Constituição. Até o momento, é o único documento que foi aprovado com esse status.

Já está em vigor.

2011

- **Lei n.º 12.470** - acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742/1993, para alterar regras do Benefício de Prestação Continuada da pessoa com deficiência, que **suspende** o BPC quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, ao invés de cancelá-lo, como antes. O objetivo é incentivar a entrada no mercado de trabalho.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm

O parágrafo 2º dispõe sobre a contratação da pessoa com deficiência como aprendiz: sua contratação nessa condição possibilita acumular o BPC e o recebimento do salário, por dois anos.

- **Decreto n.º 7.617** - incorpora as alterações propostas pelas leis 12.435/2011 e 12.470/2011: os conceitos de deficiência, de modelo de avaliação, de família; a possibilidade de suspensão do benefício na situação de trabalho e de acúmulo do valor do benefício com o salário pago pelas empresas no Contrato de Aprendizagem, por dois anos.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2011/Decreto/D7616.htm

2012

- **Portaria Interministerial MDS/MEC/MTE/SDH nº 02** – Institui o Programa de Promoção do Acesso das Pessoas com Deficiência Beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social à Qualificação Profissional e ao Mundo do Trabalho, mais conhecido como **Programa BPC Trabalho**.

<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=243912>

2015

- **Lei n.º 13.146** – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que pode ser interpretada como sendo o instrumento de consolidação da CDPD.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

Ela organiza, em uma única lei nacional, direitos e deveres que estavam dispersos em outras leis, decretos e portarias.

Artigo 1.º – É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único – Esta Lei tem **como base** a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n.º 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no §3.º do art. 5.º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgado pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno. (negrito nosso)

Acessibilidade

A acessibilidade é um direito tão importante que é mencionado em diversas disposições na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e também na LBI.

Ela é um “direito - ponte”, ou seja, é sua presença que permite o exercício dos demais: sem acessibilidade é muito difícil (ou impossível) ter acesso à educação, trabalho, e assim por diante.

Ora, se não há acessibilidade é impossível estar junto e interagir. Se o ambiente não oferece condições para que pessoas com deficiência entrem e nem para que elas possam participar, a mensagem que ele transmite é: *“Você não é bem-vindo aqui”* ou *“Até pode ficar aqui, mas as condições são estas; você é quem deve se adaptar”*.

No entender da LBI, a acessibilidade é um direito:

Artigo 3 – Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Artigo 4 – Parágrafo 1.º – Considera-se **discriminação** em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Artigo 53 - A acessibilidade é **direito** que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Como todo direito, a negação de seu exercício é considerada crime e, como tal, é passível de pena e multa, como estabelece o Artigo 88 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Sem acessibilidade não há direitos plenos para as pessoas com deficiência.

Dimensões da acessibilidade

Romeu Sasaki ²⁶ identificou dimensões da acessibilidade, que detalham a definição dada pela LBI, apresentadas a seguir.

Acessibilidade arquitetônica

Ausência de barreiras ambientais físicas nas escolas, empresas, residências, edifícios públicos, espaços urbanos e meios de transporte individual ou coletivo.

Acessibilidade atitudinal

Ausência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização, de conscientização e da convivência.

Acessibilidade comunicacional

Ausência de barreiras na comunicação interpessoal (como língua de sinais), na comunicação escrita (incluindo linguagem simplificada jornal, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão) e na comunicação virtual (acessibilidade digital, como consta do Art. 63 da LBI).

Acessibilidade metodológica

Ausência de barreiras nos métodos de trabalho (métodos e técnicas de treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos), entre outros.

Acessibilidade instrumental

Ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo (mouse e teclado de computador), de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos), de atividades da vida diária (tecnologia assistiva para comunicação), entre outros.

Acessibilidade programática

Ausência de barreiras embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias, resoluções, etc.), em regulamentos e em normas em geral.

Deficiência

A condição de deficiência é tão antiga quanto a Humanidade.

²⁶ Sasaki, 2003.

Desde a Pré-História, os grupos humanos trataram de forma diferente seus membros mais vulneráveis, que precisavam de ajuda para obter alimento, abrigo e segurança, como crianças, idosos e pessoas com deficiência: foram segregados, discriminados ou até mesmo eliminados. Em algumas culturas, pessoas com deficiência foram consideradas sagradas ou muito próximas aos deuses.

As formas de entender e definir esta condição acompanharam as formas de tratamento: a deficiência já foi considerada maldição, castigo dos deuses, sinal de falha gravíssima de caráter, punição por alguma falta que a pessoa ou seus pais cometeram no passado distante. Ou foi considerada um sinal do favor divino.

Gradativamente, as concepções e, conseqüentemente, o tratamento dado a elas começaram a mudar. Surgem estudos, pesquisas e formas de mensurar a visão, a audição, o intelecto, a dificuldade de locomoção. Médicos e profissionais da saúde (terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, técnicos de reabilitação) interessaram-se pelo assunto e propuseram definições e tratamentos – é o chamado “modelo médico da deficiência”.

A partir da década de 1990, a situação das pessoas com deficiência passa por outra mudança significativa, pois a sociedade começa a adotar o conceito da Inclusão, que é parte do “modelo social da deficiência”. Segundo esse modelo, a deficiência é uma característica dentre muitas outras; assim sendo, ela não “traduz” e não “resume” a pessoa do ponto de vista de sua humanidade e do seu direito de estar em todos os espaços da vida social. Daí a expressão “pessoa com deficiência”, que substitui os termos “pessoa deficiente” ou simplesmente “deficiente”.

A deficiência é uma dentre todas as possibilidades do ser humano.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência traz dois pontos inovadores sobre a concepção da deficiência, que foram incorporados pela LBI:

- Esse conceito é **histórico**, ou seja, está em constante reelaboração pela sociedade, ao longo do Tempo;
- A importância do **ambiente**, que pode facilitar – ou dificultar – o exercício dos Direitos Humanos, aliado à presença da deficiência.

O surdo **pode** assistir TV, desde que haja legendas e janela de Libras (língua brasileira de sinais); a pessoa com deficiência visual **pode** estudar, desde que tenha materiais com acessibilidade, impressos em braile, em letras ampliadas ou em versão digital; a pessoa com deficiência física **pode** exercer o direito de ir e vir, com transporte acessível e entrar em prédios de uso público, se tiverem acessibilidade.

A história e o novo conceito de deficiência mostram a evolução das sociedades para o respeito às diferenças individuais, ensejando que as

pessoas com deficiência tenham acesso aos direitos, aos bens e serviços e participem na vida comunitária em igualdade com as demais pessoas.²⁷

Definição de deficiência para a LBI:

Artigo 2.º – Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

A Inclusão nos convida a olhar para a PESSOA e a fazer o Inventário do Sim: identificando seus talentos, potenciais e habilidades.

Pessoas beneficiárias reabilitadas

São assim consideradas as pessoas que foram reabilitadas pelo INSS. Elas podem ser contratadas pela Lei de Cotas, tenham ou não uma deficiência.

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

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

A definição de beneficiário reabilitado é dada pela Portaria 4.677 de 1998²⁸, do Ministério da Previdência e Assistência Social:

Artigo 1 – Parágrafo 1º – Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O responsável é o Serviço de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social/INSS²⁹, que é um serviço da Previdência Social e tem como objetivo capacitar os segurados encaminhados pela perícia médica, para que eles consigam se reinserir no mercado de trabalho.

²⁷ <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf>

²⁸ <http://www.contabeis.com.br/legislacao/2298/portaria-mpas-se-4677-1998>

²⁹ <https://www.inss.gov.br>

O INSS não é o responsável por promover essa reinserção: ele capacita o segurado, que busca sua recolocação no mercado de trabalho como qualquer cidadão brasileiro.

Etapas do processo de reabilitação

- Triagem inicial dos encaminhados para verificar sua elegibilidade ao programa. Uma vez elegíveis, o cumprimento do programa de reabilitação profissional é obrigatório;
- O programa de reabilitação profissional pode ser direcionado para formação profissional, treinamento na comunidade e parceiros e também para empreendedorismo;
- A formação profissional consiste em oferecer cursos (principalmente os ofertados pelo PRONATEC³⁰), em garantir acesso a novos conhecimentos, considerando o perfil do mercado de trabalho do local de moradia do segurado, para que ele consiga a reinserção após a conclusão do curso.
- O treinamento é feito com parceiros: empresas que se interessem em oferecer a capacitação e conhecimento específico *in loco* e na prática profissional. Este treinamento não tem período fixo, mas o Manual Técnico da Reabilitação Profissional³¹ indica que não seja superior a 90 dias (equivalente ao período de experiência);
- Para articular o treinamento, o segurado que tem interesse em receber esse tipo de capacitação é encaminhado ao parceiro, que identificará o seu perfil do segurado e as vagas disponíveis para treinamento;
- Em seguida, o parceiro entra em contato com a equipe do INSS para juntos definirem período de treinamento, limitações de cada segurado, horários do processo de aprendizagem e entrega de documentação;
- Durante o treinamento, o segurado continua vinculado à Previdência Social, mas desempenha seu papel no parceiro em um processo de aprendizado. Assim, espera-se que o parceiro não solicite ou constranja o segurado a fazer horas extras, pois ele não receberá adicional nenhum por isso.

É importante estar atento quanto a eventuais limitações dos segurados, durante o treinamento e após uma possível contratação. Nem sempre uma pessoa reabilitada fará tudo o que os demais fazem: é preciso conhecer sua nova condição de funcionalidade. E para que não haja conflitos entre os funcionários, essa sensibilização é imprescindível.

³⁰ Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - <http://portal.mec.gov.br/pronatec>

³¹ <http://www.alexandretriches.com.br/wp-content/uploads/2018/03/Manual-de-Reabilita%C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf> - 2018

Que termos devo usar?

Muitas vezes, as pessoas não sabem como se referir à condição da deficiência e usam palavras como “problema” ou “defeito”: *“Ela tem problema nas pernas”* ou *“O bebê nasceu com um defeito”*.

A falta de informações deixa as pessoas sem graça, pois acham que vão causar constrangimento se utilizarem o termo correto - “deficiência”.

Desde já, é importante esclarecer que a palavra DEFICIÊNCIA pode ser utilizada com tranquilidade. As deficiências são reais e não há nenhuma razão para disfarçá-las. Precisamos saber como agir, para poder interagir com elas com naturalidade.

Ao longo da História, a sociedade usou diferentes palavras para designar pessoas com deficiência, que expressavam a forma como elas eram vistas. Muitas vezes esses valores não foram totalmente superados e podemos encontrar, nos dias de hoje, termos utilizados em tempos passados.

Na Idade Moderna, que vai aproximadamente do fim da Idade Média e início das Grandes Navegações até a Revolução Francesa (1789) a ciência teve um forte desenvolvimento: a deficiência passa a ser considerada como consequência de causas naturais (como doenças) e não mais como “castigo ou maldição divina”. E, tendo uma origem natural, a deficiência podia ser tratada pela Medicina e ser curada. As pessoas eram consideradas “defeituosas” (com alguma característica aparente) e era possível procurar a causa do “defeito” e “tentar consertá-lo”. Outra palavra utilizada era “incapacitado”, ou seja, sem capacidade ou com capacidade reduzida.

Os termos “retardado”, “aleijado”, “defeituoso” eram usados para se referir a eles, e geralmente de modo pejorativo. Até hoje, quando são falados, trazem um significado negativo. O termo “inválido”, que significa “sem valor” também foi utilizado durante muito tempo – e as vezes ainda é utilizado, no século 21.

Após 1950, aproximadamente, termos como “deficiente” ou “pessoa deficiente” passam a ser utilizados.

Na década de 1980, aproximadamente, surge um termo novo: “pessoa portadora de deficiência”. Esse termo pode ser considerado um avanço em relação aos termos anteriormente utilizados, pois coloca a “pessoa” em primeiro lugar, antes da “deficiência”.

Com o tempo, percebeu-se que esse termo não era correto: em português, o verbo “portar” significa “carregar”. Quem porta (ou carrega) pode deixar de carregar. Ora, não é possível fazer isso com uma deficiência.

Nos anos 1990 a área da educação utiliza a expressão “pessoas com necessidades educacionais especiais” que depois dá origem ao termo “pessoas especiais”. Esses termos são criticados por muitos, pois nem só as pessoas com deficiências têm necessidades especiais; todas as necessidades podem ser consideradas especiais.

A partir do fim da década de 1990, o termo “pessoa com deficiência” passou a ser aceito e utilizado pela maioria, em quase todos os países, pois se constatou

que a condição de **ter** uma deficiência é parte da pessoa, mas não a define inteiramente.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e, mais recentemente a LBI oficializaram o termo “Pessoas com deficiência”, mostrando que **ter** uma deficiência é diferente de **ser definido** por essa condição.

Para conviver bem

Muitas vezes, as pessoas não sabem o que fazer quando encontram pessoas com deficiência, no local de trabalho ou em outros espaços sociais.

É natural sentir isso, justamente pela falta de contato. O convívio (no trabalho, na escola, no lazer) faz desaparecer essa sensação e o relacionamento se torna tranquilo e natural.

- Lembre-se: cada pessoa com deficiência tem características diferentes. Esta afirmação parece óbvia, mas devido à falta de convivência, é importante enfatizar;
- Cada pessoa é única, com jeitos, necessidades e características diferentes – isso é verdade também para as pessoas com deficiência;
- Algumas pessoas mudam seu comportamento ao ver uma pessoa com deficiência: fingem que não a veem ou adotam um comportamento exageradamente gentil, superprotetor ou até infantil, mesmo quando se trata de um jovem ou adulto;
- Pessoas com deficiência têm o direito, podem e querem tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por suas escolhas.

Não há “receita” para a convivência: somos únicos!

Veja a pessoa e não a deficiência, a cadeira de rodas, o aparelho auditivo, a bengala.

Dicas para conviver bem

Cada tipo de deficiência tem suas características e, portanto, há dicas específicas de comportamento. Porém, há duas “Regras de Ouro”, que valem para todas e todos:

Trate as pessoas com educação, respeito e delicadeza;

Pergunte se ela precisa de ajuda. Se a resposta for "Sim", pergunte qual é a forma mais adequada.

Convivência: Pessoas com deficiência visual

Deficiência visual

Há muitos anos a bengala branca é um símbolo que identifica a pessoa com deficiência visual.

Essa iniciativa, da professora argentina Perla Mayo, é de 1996. Seu objetivo é identificar as pessoas com baixa visão, pois nem sempre é fácil percebê-las. São pessoas não cegas, que possuem uma visão reduzida: podem ter dificuldade para reconhecer rostos, ler placas de sinalização, letreiros de ônibus, atravessar ruas, caminhar sozinhas. Em alguns casos, a claridade ou a falta dela, afetam a visão.

Mas por não serem cegas, as pessoas com baixa visão têm dificuldades para usar a bengala branca, pois acabam sendo identificadas como pessoas cegas e, muitas vezes, são submetidas a situações constrangedoras.

- Se achar que uma pessoa com deficiência visual precisa de sua ajuda, identifique-se e pergunte **se** ela precisa de alguma coisa e **como** você pode ajudá-la;
- Quando for guiá-la, deixe que ela segure seu braço ou ombro. Ela vai acompanhar o movimento de seu corpo. **Nunca** a puxe pelo braço: ela pode perder o equilíbrio;
- Avise sobre degraus, buracos, desníveis ou outros obstáculos;
- Para auxiliá-la a sentar, leve-a até a cadeira e coloque a mão dela no encosto ou no braço da cadeira. Ela se sentará sozinha;
- Quando for embora, avise-a, para que ela não fique falando sozinha;
- A bengala deve ficar sempre próxima ao seu dono;
- Algumas pessoas, sem perceber, aumentam o tom de voz para falar com pessoas cegas, o que não é necessário. Fale no seu tom normal;
- Seja objetivo ao dar indicações; "logo ali" ou "lá atrás" são frases que não fazem sentido. Use "três passos à sua esquerda" ou outras orientações semelhantes;
- Sempre que houver mudança na disposição do mobiliário, o colaborador com deficiência visual deve ser avisado e ser conduzido, para poder formar um novo **mapa mental** do lugar;
- Não deixe portas semiabertas: feche-as ou abra-as completamente;

- Combine com os colegas e Equipe da Limpeza e Manutenção para não deixar objetos espalhados no chão (mochilas, caixas, lixeiras, escadas, baldes, placas sinalizadoras de chão molhado e outros): eles não fazem parte do mapa mental da pessoa com deficiência e podem ocasionar acidentes
- Por mais tentador que seja acariciar um cão guia, lembre-se que ele está trabalhando e tem uma grande responsabilidade: guiar uma pessoa que não enxerga. Não interfira no trabalho dele
- Fale diretamente com o cego e não com o seu acompanhante
- Utilize naturalmente termos como “cego”, “ver” e “olhar”. Os cegos também os utilizam.

Que termos devo usar?

- Evite o termo “ceguinho” e outros semelhantes, porque são pejorativos;
- Use “colaborador com deficiência visual”, “cego”, “rapaz com baixa visão” ou expressões semelhantes.

Convivência: Surdos/Pessoas com deficiência auditiva

- Para interagir com o surdo que usa Libras, é aconselhável aprender frases simples: *Bom dia/boa tarde/boa noite; Como vai? Qual é o seu nome?* Essa é uma atitude simpática; é divertido aprender um novo idioma e também valoriza o conhecimento do surdo, que tem algo a ensinar;
- Para chamar a atenção dele, faça um sinal em frente ao seu rosto ou toque de leve no braço ou no ombro;
- Fale sempre com a pessoa e não com o intérprete;
- Enquanto estiver conversando, mantenha contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou;
- Fale de frente para a pessoa, não de lado ou atrás dela;
- Seja expressivo ao falar. Como as pessoas surdas não podem ouvir mudanças sutis de tom de voz, as expressões faciais, gestos e movimentos do seu corpo completam o que você quer dizer;
- Fale normalmente; não precisa falar “em câmara lenta” e nem gritar;
- Se não conseguir se comunicar, escreva ou faça mímica. Todos os esforços são válidos;

- Se a pessoa for oralizada ou se souber fazer leitura labial, fale de frente; não ponha a mão (ou outro objeto) na boca; fale de forma clara – mas sem exagerar;
- Se o ambiente for ruidoso ou se a iluminação for fraca (ou forte demais), isso pode interferir na comunicação. Repita, caso ela solicite. Se você não entender sua dicção (pessoas surdas oralizadas podem falar com outro ritmo ou com pronúncia um pouco diferente, peça para repetir. Ela vai perceber que você está realmente interessado em falar com ela;
- Pessoas surdas que usam a tecnologia para “ouvir” (como aparelhos de amplificação auditiva ou implantes) continuam sendo surdas. A tecnologia permite que ouçam, mas não da mesma forma da audição natural;
- A utilização de aparelhos de amplificação sonora ou a realização de implantes não é aconselhável para todos os casos de surdez;
- Além disso, utilizar um aparelho, se submeter a uma cirurgia ou aprender Libras é uma decisão pessoal. O importante é que a pessoa tenha acesso a informações corretas e atualizadas, para poder decidir o que deseja. A Diversidade está presente na Humanidade e também nas comunidades de surdos – e também de outros tipos de deficiência

Que termos devo usar?

- Use a palavra “surdo”; se a pessoa tiver algum resíduo auditivo, pode usar também “pessoa com deficiência auditiva”. O mais indicado é perguntar qual é o termo que ela prefere, pois há várias opiniões;
- Termos como “surdinho”, “mudinho” não devem ser usados, pois são pejorativos;
- Pessoas surdas não são mudas: elas se comunicam por Libras (língua brasileira de sinais) ou usam português, se forem oralizadas;
- Outro termo a ser evitado é “surdomudo”, que muitos ainda usam. Algumas pessoas surdas não falam porque não escutam e não aprenderam a falar. Elas não são mudas, porque podem emitir sons. Pessoa muda é aquela que não emite nenhum som. As pessoas surdas utilizam a Libras ou o português; portanto, não são mudas, porque têm um idioma.

Convivência: Pessoas com deficiência física

- Pergunte SE a pessoa quer ajuda e não se ofenda se ela recusar – nem sempre ela precisa de ajuda;
- Caso ela precise, pergunte COMO pode ajudar. Cada pessoa possui seu jeito de se movimentar, que deve ser respeitado;

- Se perceber que a conversa com um cadeirante vai demorar, procure ficar no mesmo nível dos olhos dele; é desagradável conversar olhando para cima – e alguns não têm esse movimento de pescoço;
- Cadeiras de rodas, bengalas e muletas fazem parte do espaço corporal da pessoa – são quase uma extensão de seu corpo. Apoiar-se na cadeira de rodas é como apoiar-se numa pessoa sentada numa cadeira;
- Para movimentar a cadeira de rodas, peça permissão e pergunte para onde a pessoa quer ir;
- Muletas e bengalas devem ficar próximas à pessoa;
- Nunca estacione seu carro em vagas reservadas, nem por um minutinho;
- Acompanhe o ritmo de uma pessoa que usa bengala ou muleta e tome cuidado para não a fazer tropeçar;
- Se a pessoa tiver dificuldade na fala e você não compreender o que ela disse, peça para que repita, com delicadeza. Isso mostra que você está empenhado em se comunicar. Não tente adivinhar o que ela quer dizer;
- Quando conduzir uma pessoa em cadeira de rodas, vá com muito cuidado e preste atenção ao chão e também nos pedestres. Em geral, cadeiras não tem cinto de segurança e nem sempre a pessoa tem força nos braços para se segurar. A responsabilidade é sua;
- Se estiver conduzindo uma pessoa e parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira para que a pessoa também possa participar da conversa.

Que termos devo usar?

- Evite as palavras “aleijado”, “manco” e semelhantes, porque são pejorativas;
- Use “pessoa com deficiência física”, “colaborador com deficiência física”, “pessoa com paraplegia” ou termos semelhantes;
- “Cadeirante” tem sido bastante utilizado. É informal e simpático; as próprias pessoas com deficiência adotam.

Convivência: Pessoas com deficiência intelectual

- Focalize o que o colaborador **pode fazer** e não se prenda nas suas limitações. Ele tem capacidade para aprender, apenas precisa de um tempo maior;

- O papel do chefe imediato é apresentar o trabalho do modo mais concreto possível, utilizando exemplos do cotidiano, repetindo os conceitos e evitando falar demais – muito “blábláblá” pode confundir o colaborador;



Descrição da imagem: Desenho de um aluno, sentado em uma carteira escolar. Veste camiseta branca, calça azul marinho e tênis vermelho. Tem uma expressão de desagrado no rosto: tapa seus ouvidos com as mãos, para se proteger do falatório que o rodeia. Em volta dele há muitos balões de histórias em quadrinhos, todos com as palavras “blá, blá, blá”. À esquerda dele há um quadro negro, também cheio de palavras.

- No caso de comunicações impressas: as frases devem ser curtas e objetivas; se for possível, completar com desenhos, fotos e ilustrações;
- Pode ser preciso repetir a orientação algumas vezes, sempre com respeito e paciência. Para ter certeza que a pessoa entendeu, peça para ela explicar para você;
- O colaborador com deficiência intelectual aprende ao estabelecer relações com o que conhece e faz sentido para ele. Sua inteligência deve ser estimulada constantemente, através de relações com aspectos significativos de sua realidade e da oferta de novos conceitos e situações;
- O colaborador deve fazer ou tentar fazer sozinho tudo o que puder. O apoio deve ser oferecido quando for realmente necessário; espere ser solicitado. O suporte da chefia imediata e dos colegas deve trazer desenvolvimento de habilidades, competência e autonomia;
- O colaborador com deficiência intelectual não deve ser tratado de forma infantilizada, mas sim de acordo com sua idade cronológica e seu papel de trabalhador;
- Motive, elogie o sucesso e valorize a autoestima.

Que termos devo usar?

- Evite termos pejorativos, como “mongoloide”, “débil mental”, “retardado” e outros semelhantes;

- O termo correto e atualmente aceito é “pessoa com deficiência intelectual” ou “pessoa com síndrome de Down”, se ela tiver essa síndrome.

Deficiência mental ou intelectual?

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe mudanças na nomenclatura e também incluiu outro grupo de pessoas no conceito de deficiência.

De “mental” para “intelectual”

Os termos “mental” e “intelectual” podem até parecer sinônimos, mas não são. Romeu Sasaki explica:

Não se trata de uma mera troca de palavras: o termo “intelectual” traz um novo entendimento, que aponta para o fato de que o déficit cognitivo não está na mente como um todo e sim numa parte dela, o intelecto. O termo “intelectual” define a condição de forma mais direta e traduz a ampliação do conhecimento humano, especialmente da área da Neurociência ³².

Conceituar a deficiência intelectual não é uma tarefa fácil: como afirma a CDPD, o conceito de deficiência – em geral - é culturalmente construído e está em evolução; deve levar em conta aspectos psicológicos, médicos, éticos, educacionais e outros. O mesmo acontece com o conceito de deficiência intelectual.

O conceito de deficiência intelectual atualmente adotado foi desenvolvido pela Associação Americana de Deficiências Intelectual e de Desenvolvimento (AADID) ³³. Essa Associação foi fundada em 1876, com o nome de American Association on Mental Retardation (AAMR), em português: Associação Americana de Deficiência Mental.

Em 2007, após intensa discussão, o nome da Associação mudou para American Association on Intellectual and Developmental Disabilities e, em português, Associação Americana de Deficiências Intelectual e de Desenvolvimento.

³² <http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1320>

³³ Tradução livre para o português de American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD). Site: <https://aidd.org>

Definição de deficiência intelectual

Deficiência intelectual é uma incapacidade caracterizada por limitações significativas, tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo expresso em habilidades conceituais, sociais e práticas do dia a dia. Esta inabilidade se origina antes da idade dos 18 anos ³⁴.

As limitações podem estar associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

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

Esta nova concepção, funcional e multidimensional, favorece a compreensão e o planejamento dos apoios necessários à pessoa com deficiência intelectual.

Apoios são recursos e estratégias que visam promover o desenvolvimento, a educação e o bem-estar de uma pessoa com deficiência intelectual. O conceito de apoio substitui os graus de comprometimento intelectual que até recentemente eram utilizados: leve, moderado, profundo.

Os apoios podem variar, de acordo com características pessoais, situações e momentos de vida e pode ser:

- Limitados – para algumas situações;
- Extensos – na maior parte das situações;
- Continuados – em todas as situações.

³⁴ <https://apaebrazil.org.br/uploads/5154-pa - inclusao social trabalho e renda 27 09.pdf>

Deficiência mental/psicossocial

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência traz a seguinte definição:

Art. 2.º - Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

A LBI utiliza a palavra “**mental**” ao mencionar o “impedimento de natureza mental” para se referir à “**saúde mental**” (área psíquica ou psiquiátrica). Para evitar confusão e adotar a terminologia utilizada por vários autores, muitas vezes se utiliza a palavra “**psicossocial**” – que também mostra a influência do ambiente sobre o indivíduo.

A deficiência mental (como esquizofrenia, paranoia e outras) pode ser administrada (ou controlada) com cuidados específicos do campo da saúde mental, terapias médicas e psicoterapias. O uso continuado de medicamentos pode afetar funções cognitivas.

Pessoas com transtorno mental (esquizofrenia, transtorno bipolar, autismo, epilepsia e depressão) geralmente encontram barreiras atitudinais que vão limitar ou até mesmo impedir sua participação, em igualdade de oportunidades, na vida social. Daí a importância desse novo olhar, trazido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e reafirmado pela LBI, que assegura seus direitos de cidadania.

A CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde traz esta definição:

Deficiência psicossocial caracteriza-se pela classificação de um problema nas funções mentais de um indivíduo, que podem ser uma ou mais limitações das capacidades de consciência, aprendizado, interação social, temperamento, energia e impulso, estabelecimento de vínculos, personalidade, atenção, memória, concentração, linguagem, percepção, conforme a classificação das funções mentais pela CIF.

Sua avaliação é feita a partir da identificação das fragilidades e limitações que os ambientais proporcionam, ou seja, quais as barreiras sociais e atitudinais; e dos aspectos da estrutura e funções do corpo e da mente que devido a existência de um transtorno mental, impactam diretamente na capacidade de desempenho e funcionalidade do indivíduo

Pessoas com autismo

A partir da Lei 12764/2012³⁶, as pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) passaram a ser consideradas pessoas com deficiência. Essa lei retirou o autismo da categoria dos Transtornos Globais do Desenvolvimento (TGD), como constava na Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva³⁷, do MEC.

Essa lei introduz o termo “Transtorno do Espectro Autista (TEA)”, porque essa condição abrange um conjunto de comportamentos que afeta cada indivíduo de modo diferente e em grau variável, embora haja características comuns. A variação pode ir desde não aprender a falar e ter deficiência intelectual profunda até não ter deficiência intelectual e conviver na comunidade, seguindo suas próprias rotinas.

Artigo primeiro, parágrafo primeiro:

Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

Inciso I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

Inciso II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

O parágrafo segundo do artigo primeiro afirma que pessoas do espectro autista são consideradas pessoas com deficiência, para todos os fins.

³⁵ http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf

³⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm

³⁷ http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192

Tecnologias Assistivas

Conceito

Tecnologia Assistiva é um termo ainda pouco conhecido, utilizado para identificar o conjunto de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência.

Definição oficial

O Brasil adota a seguinte definição oficial:

Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social³⁸.

A Tecnologia Assistiva na empresa

- É importante aliada da Inclusão: cria condições de acessibilidade e viabiliza o desempenho profissional do colaborador com deficiência.
- Para decidir a compra de um recurso de Tecnologia Assistiva, é recomendável levar em conta:
 - Condições do ambiente de trabalho (aspectos ergonômico, tecnológico e de comunicação);
 - Características dos colaboradores admitidos.
- Quando as empresas atentam para as necessidades específicas de seus colaboradores e providenciam a tecnologia assistiva adequada, eles podem mostrar o seu potencial.

Com tecnologias assistivas adequadas e condições de acessibilidade, a deficiência deixa de ser um problema e se torna apenas mais uma característica.

³⁸ http://www.infoesp.net/CAT_Reuniao_VII.pdf

O campo da Tecnologia Assistiva está constantemente aperfeiçoando produtos existentes e desenvolvendo novos. Portanto, é importante acompanhar os lançamentos.

A seguir, apresentamos exemplos de recursos tecnológicos existentes, por tipo de deficiência.

Tecnologia Assistiva para pessoas com deficiência visual e baixa visão

Orientação e mobilidade

- Bengala
- Cão Guia
- Sinalização: piso tátil, de alerta e direcional; placas em braile; botoeiras em braile nos elevadores e sinais sonoros de emergência.

Escrita e leitura

- *Softwares* para ampliação de caracteres e elementos que aparecem na tela, lupas, *softwares* leitores de tela e sintetizadores de voz. Há recursos de acessibilidade dentro dos Sistemas Operacionais (Windows e Linux). Há *softwares* que são gratuitos, como o NVDA (Windows) e o F123 e têm alta qualidade operacional.

Há vários outros *softwares* para pessoas com deficiência visual, pagos e gratuitos. Citamos apenas estes dois; vale a pena pesquisar na Internet e perguntar a usuários com deficiência visual, pois as preferências variam: dependem de sua utilização, da familiaridade maior ou menor com as ferramentas, entre outros fatores.

NVDA: <http://www.acessibilidadelegal.com/33-nvda.php>

F123 - <http://f123access.com/pt-br/#>

- Impressoras braile
- *Scanner* leitor de texto (converte texto impresso em áudio), videoamplificador (amplia texto e imagem) – disponíveis em diversos tamanhos e formatos;
- Para *websites* e *intranets*, os desenvolvedores devem disponibilizar equivalentes textuais para imagens, dentre outros requisitos indicados nas diretrizes do World Wide Web Consortium (W3C)³⁹.

³⁹ <http://www.w3c.br/pub/Materiais/PublicacoesW3C/cartilha-w3cbr-acessibilidade-web-fasciculo-I.html>

Atenção: O Artigo 63 da LBI - Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência torna **obrigatória** a acessibilidade nos sítios da Internet mantidos por empresas com sede ou representação comercial no país ou por órgãos de governo, para uso da pessoa com deficiência.

Tecnologia Assistiva para pessoas surdas e com deficiência auditiva

Comunicação em Libras

- A tecnologia permite utilizar Libras (língua brasileira de sinais) para comunicação à distância por meio de aparelhos celulares *smartphones*, computadores com uso de *web cam*, centrais de atendimento em Libras, entre outras formas de comunicação;
- Acessibilidade em apresentações: Nos eventos, apresentações e reuniões importantes ou com informações de alta complexidade, é fundamental disponibilizar um profissional intérprete de Libras ⁴⁰.

Surdos oralizados

- É recomendável o uso de legendagem para garantir o entendimento;
- Dispositivos para texto: torpedos SMS pelos celulares, uso das redes sociais, entre outras opções;
- Aro de indução magnética⁴¹ – tecnologia para quem usa aparelho auditivo. Chegando recentemente ao Brasil, pode ser instalado em casa ou em ambientes de uso público. Transmite o som com mais qualidade e livre dos ruídos de fundo.

Para todos os grupos de surdos

- É possível acoplar sinais luminosos de emergência e/ou de alerta, aos equipamentos de sinalização sonora;
- Importante: ter sinais de emergência sonoros e luminosos é bom para todos: reforça a mensagem.

Tecnologia Assistiva para pessoas com deficiência física

Mobilidade

⁴⁰ Lei federal 10.436⁴⁰, de 2002, reconhece a Libras como língua oficial do Brasil: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm

⁴¹ <http://www.somparatodos.com.br>

- Garantir condições de acessibilidade arquitetônica nos ambientes externos e internos: guias rebaixadas, vagas reservadas de estacionamento, calçadas em bom estado de manutenção, rampas, elevadores, entre outras condições;
- Mobiliário com altura adequada (inclusive quadros de aviso, totens, terminais bancários, bebedouros, balcões, estações de trabalho, mesas no restaurante, banheiros, entre outros).

Comunicação

- *Softwares* de comando de voz, *mouse* com controle ocular, teclado digital, entre outras possibilidades.

Tecnologia Assistiva para pessoas com deficiência intelectual

Para elas, em geral as adequações são de caráter atitudinal e de comunicação:

- Sempre que possível, conte com assessoria de entidades dessa área;
- Use linguagem simplificada⁴², na comunicação oral e escrita;
- Adapte o formato e a linguagem de placas e materiais com indicações de segurança, se necessário;
- Fale devagar e verifique se a pessoa compreendeu, sem tratá-la de modo infantilizado;
- Preste atenção às suas dúvidas. Cada pessoa tem a sua forma de aprender (tenha ou não uma deficiência);
- Pergunte a ela qual é a melhor forma de comunicação;

Programa de Inclusão na empresa

A elaboração de um Programa de Inclusão mostra o compromisso da empresa com a Inclusão.

O Programa de Inclusão deve contemplar itens como:

- Objetivos (gerais e específicos)
- Metas (quantificação dos objetivos)
- Estratégias
- Áreas envolvidas

⁴² <http://www.movimentodown.org.br/2013/10/orientacoes-gerais-da-construcao-de-texto-de-leitura-facil-no-movimento-down/>

- Etapas e respectivo cronograma
- Cronograma financeiro
- Mecanismos de monitoramento e avaliação dos resultados

Apresentamos a seguir, em linhas gerais, as principais etapas do Programa, que devem ser ajustadas à realidade de cada empresa.

Preparando a empresa

- Essa etapa deve ser a primeira, pois cria condições para que o Programa de Inclusão possa cumprir o que se propõe;
- Dentre as estratégias possíveis, uma que tem dado bons resultados é a criação do **Comitê Gestor** (ou outro nome), que deve ser capacitado para operacionalizar o Programa de Inclusão;
- É recomendável que o Comitê Gestor seja formado por profissionais representantes de áreas diretamente envolvidas com a inclusão: Recursos Humanos, Saúde e Segurança, Obras e Manutenção, Jurídico, Comunicação e representante (s) das chefias imediatas (como Supervisores);
- Recomenda-se que a coordenação do Comitê Gestor esteja sob a responsabilidade de um profissional da área de Recursos Humanos. Se a empresa já possuir um colaborador com deficiência, é recomendável sua participação;
- É desejável a participação de um profissional da área de Medicina e Saúde Ocupacional desde o início do processo, para que fique alinhado com a demanda da empresa e conheça a Lei de Cotas.

Conscientização

- A alta liderança, escalões intermediários, chefia imediata e colegas devem receber informações sobre como receber e conviver com os novos colegas com deficiência;
- Temas como produtividade, avaliação, necessidades de adaptações, eventual redistribuição de tarefas devem ser discutidos com naturalidade, na presença dos colaboradores com e sem deficiência, logo depois da contratação. Eles são parte do mesmo time e quanto antes essa conversa for feita, com transparência e respeito será melhor, para evitar eventuais constrangimentos ou problemas.

Atração/Recrutamento

- A etapa de atração de pessoas com deficiência pode ser vista como uma oportunidade para rever procedimentos, atitudes, critérios de seleção, instalações físicas, entre outros aspectos;
- Importante: **deficiência não é profissão**; a empresa contrata profissionais, que podem (ou não) ter essa condição.

O que a empresa pode fazer

- Revisão e atualização do perfil das vagas e das exigências de recrutamento;
- Adequação de procedimentos (fluxo) de trabalho;
- Revisão dos procedimentos de atração e seleção;
- Identificar outras fontes para atrair potenciais candidatos: cursos de formação profissional (SENAI, SENAC e outros), cursos da EJA – Educação de Jovens e Adultos; cursos de nível superior de Tecnologia, cursinhos pré-vestibulares; faculdades e universidades; pesquisa em bases de currículos do SINE (Emprego Brasil), bases de vagas e currículos estaduais ou municipais:

Sistema Nacional de Emprego – SINE

- Site das unidades do SINE (Brasil): <http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento> ou também
- <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SINE/postos-sine-jan2016.pdf>
- Site para pesquisa de vagas de emprego: <https://empregabrasil.mte.gov.br>
- Aplicativo SINE Fácil: https://play.google.com/store/apps/details?id=br.gov.dataprev.sinefacil&hl=pt_BR

Dica

Para saber o endereço das unidades do SINE: verifique no site das Prefeituras Municipais, onde estão localizadas as unidades de atendimento do Sistema Público de Emprego.

Quase sempre essas unidades estão vinculadas à Secretaria Municipal ou Estadual do Emprego, Secretaria de Desenvolvimento Econômico e/ou Indústria e Comércio.

- Contratar jovens com deficiência, a partir de 14 anos de idade como Aprendizes e capacitá-los na própria empresa.

Essa é uma oportunidade de formar profissionais em sintonia com a cultura e os procedimentos da empresa e, posteriormente, contratá-los. Assim, a empresa recebe colaboradores que já conhecem sua cultura e seu funcionamento. A capacitação e a convivência começam desde o momento inicial.

Para o Aprendiz, é uma oportunidade de conhecer a empresa e também de desenvolver seu potencial. Caso receba o BPC (Benefício de Prestação Continuada), pode acumular o salário de Aprendiz e o BPC durante dois anos.

Aprendizes com deficiência: dúvidas frequentes

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

Não, pois não há sobreposição das cotas, já que cada uma delas tem finalidades e condições próprias. No caso da reserva de cargos para pessoas com deficiência, como a legislação fala em habilitação prévia, a aprendizagem visa justamente habilitar o aprendiz para o mercado de trabalho.

- 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 importante instrumento para qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade.

Diagnóstico funcional

- É uma ferramenta de gestão, que consiste na avaliação dos postos de trabalho e dos pré-requisitos para cada tipo de deficiência e adequações necessárias.
- O Diagnóstico funcional considera também movimentos exigidos para o desempenho das atividades, equipamentos e ferramentas utilizados, condições de acessibilidade, ruído, iluminação, poeira e de segurança (entre outras), de acordo com a legislação vigente e com as Normas de Segurança;
- Permite, ainda, identificar novas funções que possam ser desempenhadas por colaboradores com deficiência.

Seleção

- Atenção: quem está sendo submetido ao processo de seleção é o **candidato** e **não** a sua deficiência;

- Às vezes, a preocupação com a definição da deficiência de um determinado candidato, suas características, prognóstico, etc. é tão grande que o potencial da pessoa, suas habilidades e capacidades fica em segundo plano – o que deve ser evitado. O foco é na pessoa e não em suas limitações.

Etapas

- Análise da descrição das vagas disponibilizadas pela empresa;
- Triagem e análise de currículos obtidos em várias fontes;
- Entrevistas de pré-qualificação e conceituação da deficiência;
- Análise dos resultados dos candidatos finalistas por vaga;
- Encaminhamento de parecer com os dados gerais do candidato e enquadramento da deficiência pelo Setor de Saúde da empresa;
- Documentação de todo o processo.

Fase preparatória da seleção: cuidados

- Verificar qual é o tipo de deficiência do candidato; em caso de dúvida, falar com ele e solicitar as informações necessárias para poder recebê-lo de forma adequada;
- Perguntar se ele necessita algum recurso de acessibilidade e providenciar;
- Reservar vaga no estacionamento e disponibilizar uma pessoa para auxiliar a transferência do carro para a cadeira de rodas, se necessário;
- Verificar a acessibilidade arquitetônica, desde a entrada da empresa, elevadores, percurso até a sala de entrevista, sala, banheiro;
- Orientar profissionais da Segurança, Portaria, Recepção sobre a melhor forma de receber e encaminhar o candidato com deficiência até a entrevista;
- Se o candidato for com seu cão guia, permitir a entrada do animal (Lei n.º 11.126/2005⁴³, regulamentada pelo Decreto n.º 5.904/2006);
- Profissionais do RH e outros: por favor, **não** brinquem com o cão. Ele está trabalhando e sua distração pode por em perigo a segurança do dono.

⁴³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm

Escolha de testes e dinâmicas

- Identificar testes e dinâmicas que sejam compatíveis com a deficiência do candidato, cuidando para não criar “situações especiais”, que acabam discriminando o candidato – mesmo que essa não seja a intenção;
- Cuidado para não agravar a situação de deficiência, escolhendo dinâmicas cujo desempenho seja prejudicado pela condição de deficiência (atenção para: requisitos de agilidade nos movimentos motores, atenção visual ou auditiva, fluência na comunicação oral, compreensão de ordens complexas, por exemplo);
- É aconselhável que as dinâmicas sejam inclusivas, criando oportunidades para convívio desde esse momento inicial;
- Verificar se os testes aplicados refletem o **potencial** do candidato;
- Os testes e dinâmicas devem levar em conta o perfil da vaga disponibilizada e as habilidades necessárias ao desempenho profissional;
- Se for necessário ter um intérprete de Libras, conversar antes com ele sobre ética, conduta adequada e eventual necessidade de usar sinais específicos, relacionados à função;
- Qualquer que seja o tipo de deficiência do candidato, é preciso **ter certeza** que ele compreendeu as instruções sobre o teste que deve fazer, seja prático ou teórico e o que se espera dele. Isso também vale para as dinâmicas.

Aplicar testes: sim ou não?

A decisão de aplicar – ou não – testes psicológicos deve basear-se:

- Na competência e no bom senso do profissional encarregado da seleção;
- No conhecimento prévio das características do candidato;
- Na constatação que os testes psicológicos devem funcionar como **mais um** instrumento de avaliação no processo seletivo, e não representam, isoladamente, o fator decisório para a contratação ou exclusão de qualquer profissional, tenha ou não deficiência.

Cuidados na utilização dos testes

- Consultar o SATEPSI – Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – <http://satepsi.cfp.org.br> antes de optar por um determinado teste, para verificar o estado atual do teste e eventuais observações;

- Os testes aplicados devem ser aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia;
- Qualquer tipo de adaptação feita em um teste psicológico **deve obrigatoriamente ser apresentado ao Conselho** Federal do Psicologia.

Dicas para entrevista

- Antes de iniciar, verifique se o candidato está bem instalado; procure deixá-lo à vontade: situações de seleção trazem *stress* e pessoas com deficiência podem estar tensas, em razão de experiências anteriores;
- O ideal é que o acompanhante não permaneça na sala; o entrevistado deve ter condições de autonomia. O acompanhante (principalmente no caso de candidato com deficiência intelectual) deve permanecer em lugar próximo e ser chamado, se necessário;
- Se o entrevistado não mencionar sua condição de deficiência, faça perguntas com naturalidade, pontuando as atribuições e responsabilidades do cargo com clareza; esclareça dúvidas sobre a eventual influência da deficiência no desempenho da função e esteja aberto a perguntas;
- O termo correto é “**pessoa com deficiência**” (visual, física, intelectual, auditiva, múltipla); os termos “cego” e “surdo” são aceitáveis; muitos os preferem;
- Deficiência é uma **condição** da pessoa e deve ser encarada com tranquilidade e naturalidade;
- Trate as pessoas com deficiência de acordo com sua idade, sem infantilizá-las, inclusive pessoas com deficiência intelectual;
- Pergunte sobre as condições de independência e autonomia em situações de autocuidado, locomoção e outras;
- Caso o candidato seja aposentado por invalidez pelo INSS não pode ser contratado;
- Bengala ou muletas devem permanecer ao alcance do candidato; são uma extensão de seu corpo. Caso seja realmente necessário mudá-las de lugar, peça autorização para ele;
- A cadeira de rodas é uma extensão do corpo; se for necessário mudá-la de lugar, peça autorização.

Entrevista de candidatos com deficiência intelectual

- O ideal é entrevistar apenas o candidato; afinal, se for contratado, é ele quem vai trabalhar;
- É preciso avaliar **muito cuidadosamente** se precisa ter o pai (ou outra pessoa) na entrevista. Chame apenas se for absolutamente necessário. O mais importante é conhecer as condições de autonomia do candidato desde o primeiro contato;
- Formule as perguntas **diretamente** ao candidato com deficiência; ele é que será contratado;
- Faça as perguntas de forma clara, simples e com poucas palavras; reserve um tempo mais longo para a entrevista;
- Pessoas com deficiência intelectual podem ter sido capacitadas por instituições, que muitas vezes fazem seu trabalho com qualidade. Portanto, vale a pena conhecer o percurso do candidato antes de recusá-lo de imediato.

Depois da entrevista

- Análise do currículo: se o candidato não tiver experiência anterior de trabalho, avaliar o potencial e a vontade de “fazer a diferença”. Pessoas com deficiência já superaram muitos obstáculos até chegar a esse momento – avalie o **potencial**;
- Entrevista ao final do processo de recrutamento e seleção – definir quem assume o “não”: o médico do trabalho? RH? O supervisor?
- Encaminhe o parecer com os dados gerais do candidato e o enquadramento da deficiência;
- Documente todas as decisões tomadas (admissão ou recusa) e guarde-as, caso seja necessário mostrá-las para a fiscalização ou incorporá-las ao portfólio do candidato, em caso de contratação.

Laudo médico/Laudo Psicossocial

- É recomendável que o exame médico ou laudo psicossocial seja feito no início do processo de seleção, se o candidato não apresente documento detalhado, que permita enquadrá-lo nos critérios da Lei de Cotas;
- Se ele tiver o laudo, pode ser encaminhado para as próximas etapas da seleção;
- Esta medida previne frustrações e desgaste para todos, além de evitar gastos de tempo, energia e recursos, se o candidato não corresponder aos requisitos.

Elaboração do laudo médico/laudo psicossocial

A elaboração desse laudo requer conhecimento do conceito atual de deficiência (LBI)⁴⁴ e da legislação referente; daí a importância de envolver a área de Saúde e Medicina do Trabalho desde o início;

A Instrução Normativa 98 (2012)⁴⁵ da Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTE traz recomendações sobre a elaboração do laudo, que deve conter informações detalhadas sobre as condições do entrevistado, para possibilitar a tomada de decisões com segurança.

Admissão: dicas de acessibilidade

Condições de acessibilidade devem estar presentes em todas as etapas e também nos processos de admissão.

Pessoas com deficiência visual

- **Formato digital:** a empresa pode disponibilizar o contrato em formato digital, para ser acessado em computador com *software* leitor de tela instalado;
- **Braile:** o contrato também pode ser impresso em braile;
- **Ledor:** Uma pessoa de confiança do candidato pode ler o contrato para ele.

Assinatura do contrato

- Há empresas que preferem que o ato da assinatura seja acompanhado por uma testemunha, mas quem assina é o contratado;
- É importante saber que a assinatura de pessoas cegas tem validade, inclusive jurídica, em cartórios.

Pessoas com baixa visão

- Pode ser suficiente imprimir os documentos utilizando fontes de tamanho ampliado;
- Algumas pessoas utilizam lupas, o que demanda mais tempo de leitura;
- É recomendável perguntar qual é a preferência.

⁴⁴ LBI – Lei Brasileira de Inclusão - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm

⁴⁵ <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>

Surdos

Caso o surdo use Libras (língua brasileira de sinais) é recomendável que um intérprete traduza o conteúdo do contrato, para facilitar a compreensão do candidato.

É importante não ter familiares fazendo a tradução. O intérprete deve ser, de preferência, um profissional ligado ao setor de Recursos Humanos ou da empresa que realizou a seleção.

Se o candidato surdo usar aparelho de amplificação sonora ou seja implantado, perguntar a ele se as condições sonoras do ambiente favorecem a compreensão da entrevista.

Dicas para pessoas com deficiência intelectual

- Em geral, profissionais de Recursos Humanos têm pouco contato com pessoas com deficiência intelectual e podem ter dúvidas quanto aos procedimentos mais adequados, tanto no momento da contratação quanto no desempenho das funções. Naturalidade é a palavra-chave, para conversar com ele (a);
- A carga horária de uma pessoa com deficiência intelectual pode ser reduzida, se houver necessidade; nesse caso, também deve haver redução proporcional de salário;
- Estas pessoas podem depender mais de suas famílias para o lazer. Portanto, deve-se flexibilizar, quando possível, o trabalho nos finais de semana. E as férias podem ser programadas para coincidir com as férias da família;
- A contratação deve seguir a legislação vigente;
- A presença de um familiar (pai, mãe ou responsável legal) é necessária, para assinar o contrato de trabalho juntamente com o profissional contratado. Esse cuidado é importante, pois garante a responsabilidade da família;
- Se o pagamento for realizado através de conta bancária, esta pode ser aberta em conjunto com um responsável legal. Muitas empresas abrem conta salário e as pessoas com deficiência intelectual contratadas podem abrir a conta, que não precisa ser conjunta. Verificar o procedimento adotado pela empresa.

Vale lembrar

Para muitas pessoas com deficiência, o ingresso no mercado de trabalho acontece mais tarde;

Ou seja, muitas não tiveram a oportunidade de desenvolver posturas, percepções e comportamentos como esperado pelo mundo corporativo;

Porém, podem vir a adquiri-los; para isso, é importante apresentar a elas regras, limites e códigos de conduta (muitas vezes não explícitos) com naturalidade e respeito.

Atividade de Integração

- Esta atividade indica claramente o posicionamento da empresa frente à Diversidade e à Inclusão;
- Portanto, o ideal é que essa atividade envolva todos os que foram contratados, sem separar os que têm deficiência;
- O planejamento deve considerar a acessibilidade completa do evento: ter intérprete de Libras; audiodescritor (ou uma pessoa que descreva as principais ações e conteúdos das apresentações); acessibilidade arquitetônica do local.

Gestão de profissionais com deficiência

A etapa da gestão envolve retenção (permanência no emprego), incentivo ao desenvolvimento profissional de todos os colaboradores, com e sem deficiência, promoção, acompanhamento e avaliação.

Dicas

- É importante contar com o compromisso da liderança e dos gestores para implantar uma gestão que valorize a diversidade;
- O que decide o desempenho das pessoas com deficiência são as condições de acessibilidade disponíveis e sua competência;
- Garantir a equiparação de oportunidades, considerando particularidades, potenciais e direitos das pessoas com deficiência, por um lado, e zelar pelo cumprimento dos deveres e atribuições, por outro. Uma vez providenciados os recursos necessários (acessibilidade, tecnologias assistivas ou outros), a expectativa e a cobrança (quando necessário) são as mesmas aplicadas para os demais colaboradores;
- Prever carreira profissional para o colaborador com deficiência: promoções, bônus por desempenho e aumentos salariais, segundo a cultura da empresa.

- Para apresentar o novo colega à equipe: uma alternativa é conversar, com naturalidade e respeito, sobre as funções do colega com deficiência, na presença de todos; solicitar que ele esclareça suas limitações e potenciais e todos juntos planejarão eventuais mudanças da distribuição do trabalho – ele é mais um do time e veio para somar. Pode ser recomendável combinar previamente o teor dessa conversa com o novo colaborador, para que ele não se sinta “exposto”;
- O gestor deve zelar pelo clima organizacional, o que também inclui identificar atitudes de discriminação ou de isolamento, buscar evitá-las e, se acontecerem, reprimi-las. Além da legislação existente (a LBI caracteriza a discriminação como crime, passível de sanções), muitas empresas têm um Código de Ética, que deve ser conhecido e adotado por todos;
- Não há limite para a execução de tarefas – respeitados o bom senso e as características de cada trabalhador, claro. Não é possível solicitar que um cadeirante visite um cliente cujo escritório não tenha acessibilidade arquitetônica, por exemplo. Conhecer sua equipe e saber distribuir tarefas é uma qualidade gerencial;
- Respeitar limites e características não implica em atitudes discriminatórias ou paternalistas; cobranças, limites e avaliações fazem parte das obrigações de todos, com e sem deficiência. O mesmo vale para promoções;
- Cabe ao gestor estabelecer um processo de acompanhamento, estimulando as relações do colaborador com deficiência com seus colegas, chefia imediata, além de estar atento à sua adaptação à rotina de trabalho e desempenho das funções, para resolver eventuais dificuldades.

Retenção/engajamento de profissionais com deficiência

Dicas

- A retenção de profissionais com deficiência é desejável para a empresa: após o investimento feito nas etapas anteriores (recrutamento, seleção, diagnóstico funcional, admissão, eventual adaptações, entre outros);
- A empresa também pode reter colaboradores que adquiriram uma deficiência, quando já pertenciam ao quadro: são profissionais com conhecimento acumulado. Nesse caso, é indicado desenhar uma estratégia contemplando retorno ao trabalho, após o processo de reabilitação: retomar a atividade anterior ou identificar oportunidades em outras áreas;
- O engajamento de colaboradores demanda:

- Clima organizacional inclusivo (acessibilidade atitudinal);
 - Investimento em condições adequadas de acessibilidade (na parte arquitetônica, de comunicação e de procedimentos);
 - Acesso às tecnologias assistivas, quando necessário.
- Condições satisfatórias de trabalho e de desenvolvimento pessoal e profissional favorecem a produção, o clima organizacional e contribuem para a permanência do colaborador.

Demissão

Antes de demitir um profissional com deficiência, a empresa deve conhecer os motivos de solicitação da demissão e buscar alternativas para reter o profissional, oferecendo condições favoráveis à sua permanência e que sejam do interesse da empresa e do profissional.

Vale lembrar que, conforme o Artigo 93 da Lei 8213/91, parágrafo 1º: “A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social”.

Comunicando a demissão

- Vale lembrar que a condição de deficiência, por si só, **não** pode justificar a demissão;
- A empresa deve esclarecer cuidadosamente o real motivo da demissão para o trabalhador;
- Os motivos que levaram à demissão devem ser explicados a qualquer colaborador, com ou sem deficiência. Todos têm o direito de compreender as razões desta decisão;
- A utilização de recursos que facilitem a comunicação torna-se especialmente importante no momento de formalizar a demissão: entender o que aconteceu e o que levou a empresa a dispensá-la pode ter impacto na continuidade da vida profissional, no aprimoramento pessoal e profissional da pessoa com deficiência.

Conclusão

As orientações aqui apresentadas, de forma resumida, possibilitam incorporar pessoas com diferentes tipos de deficiência aos quadros funcionais das empresas, com qualidade, segurança e produtividade.

Para que as empresas possam desempenhar seu papel de agentes de mudança social, incidindo sobre seu público interno e sobre sua rede de contatos (parceiros, acionistas, fornecedores, consumidores) e a comunidade em geral, elas precisam dispor de informações atualizadas e de qualidade, que norteiem diretrizes e ações.

O Ministério Público do Trabalho espera que este Guia possa contribuir para fortalecer a aceitação da diversidade humana, bem como dar visibilidade aos valores de ética e solidariedade da empresa, ao selecionar, contratar, reter e promover profissionais que se afastam do assim considerado “padrão normal” da população.

O eixo deste Guia é o verbo “incluir” e sua ação resultante, a **inclusão**.

A Inclusão não pode ser entendida apenas como simples cumprimento da lei.

Ela é muito mais do que isso: é uma prática essencial para a perenidade do negócio, o reconhecimento de seu valor e do círculo de pessoas envolvidas direta e indiretamente: empregadores, colaboradores, *stakeholders*, clientes, fornecedores, consumidores e respectivas famílias.

A Inclusão impulsiona o desenvolvimento do potencial individual e contribui para o desenvolvimento social, econômico e cultural do País.

Referências

Acessibilidade na Web – W3C Brasil (cartilha) - <http://www.w3c.br/pub/Materiais/PublicacoesW3C/cartilha-w3cbr-acessibilidade-web-fasciculo-I.html>

ALENCAR, Ary Gadelha, Luciene Redondo, Dr. Bruno Ortiz. Transtornos mentais e a deficiência psicossocial. http://www.sinicesp.org.br/inclusao/noticias/2017_038.htm

ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. 4. ed. Rio de Janeiro : Forense Universitária, 1989, 338p. Capítulo V – AÇÃO in <http://www.citador.pt/textos/a-pluralidade-humana-hannah-arendt>

BAHIA, Melissa. Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2006.

CARMO, José Carlos. Construindo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo: São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Organização Mundial da Saúde, Direção Geral da Saúde, Lisboa, 2004. Capítulo 1.

Conceito oficial de Tecnologia Assistiva - Ata da Reunião VII do CAT (2007): http://www.infoesp.net/CAT_Reuniao_VII.pdf

DÉO, Adriana Fortes, Jeanete Aparecida Ferri Pereira. A triangulação entre Deficiência Intelectual, Funcionalidade Humana e Apoios http://www.revistafaag.com.br/revistas_antiga/upload/4_87-266-1-PB.pdf

MAIOR, Izabel. História, conceito e tipos de deficiência. <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf>

MEC/SECADI. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. 2008. http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192

Ministério do Trabalho – Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho SIT - Nº 98 de 15.08.2012 - <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>

SASSAKI, Romeu Kazumi. Panorama Geral da Inclusão Social. Câmara Municipal de Limeira. 1º Seminário de Políticas Públicas do Município de Limeira sobre Pessoas com Deficiência. 2003. In: *Direitos humanos, diversidade e inclusão social – o olhar da Terapia Ocupacional”, por Marília Caniglia. <http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/artigosdeficiente/direitos%20humanos%20diversidade%20e%20inclusao%20social.pdf>

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão no lazer e turismo: em busca da qualidade de vida. São Paulo: Áurea, São Paulo, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Deficiência intelectual e inclusão. <http://www.planetaeducacao.com.br/porta/artigo.asp?artigo=1320>

Fontes de consulta

A seguir, apresentamos referências de sites, publicações e vídeos sobre Trabalho de pessoas com Deficiência. Considere-as como pontos de partida para suas pesquisas na Internet: há muitos outros.

As referências abaixo listadas foram verificadas e estavam ativas em Julho 2018.

Sites

- AMPID - Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência

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

- Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência

<http://www.camarainclusao.com.br>

<https://www.facebook.com/camarainclusao/?fref=ts>

- REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social
<http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br>
- Espaço da Cidadania
www.ecidadania.org.br
- PCD LEGAL: biblioteca virtual acessível para todos
<http://www.pcdlegal.com.br>
- Bengala Verde – queremos que você nos veja
<https://www.bengalaverde.org.br>
- Som para Todos
<http://www.somparatodos.com.br>
- Programa de Esquizofrenia - PROESQ
Universidade Federal de São Paulo - Unifesp
Programa INSERIR – colocação no mercado de trabalho
<https://www.facebook.com/insserirproesq>
- Desculpe não ouvi
<https://desculpenaoouvi.com.br>
- Crônicas da Surdez
<https://cronicasdadasurdez.com>
- SULP – Surdos usuários da língua portuguesa
<http://sulp-surdosusuariosdalinguaportuguesa.blogspot.com>

Publicações

- Guia sobre a LBI
<http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2016/03/Guia-sobre-a-LBI-digital.pdf>
- Normas ABNT sobre acessibilidade – download gratuito
<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/normas-abnt>
- A inclusão de pessoas com deficiência – O papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança – Segunda edição, ampliada e revista – ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho
http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf
- Equipes integradas para inclusão, acompanhamento e permanência das pessoas com deficiência no trabalho – ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho

http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161438447055475.pdf

- A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência comentada – Brasília, CORDE, 2008

<https://www.governodigital.gov.br/documentos-e-arquivos/A%20Convencao%20sobre%20os%20Direitos%20das%20Pessoas%20com%20Deficiencia%20Comentada.pdf>

- Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência – Realização: Pacto Global da Organização das Nações Unidas e Organização Internacional do Trabalho

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf

- Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Instituto Ethos e BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016.

E-book:

<https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/#.W3dZz9VKiM->

PDF

https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7606/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Indicadores Ethos - Guia Temático: Para Inclusão da Pessoa com Deficiência

<https://www3.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-guia-tematico-para-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/#.W3ddz9VKiM>

- Ação Sindical sobre o Trabalho Decente das Pessoas com Deficiência: um panorama mundial. 2017

http://www.ecidadania.org.br/media/Documento%20da%20pesquisa%20da%20OIT_%20OIT_v4.pdf

- A Inclusão de trabalhadores com deficiência na Construção Pesada – SINICESP, 2018.

PDF acessível

http://www.sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/livro_2018.pdf

Vídeos

- OIT TV Brasil

Esse canal tem vídeos sobre Inclusão e Diversidade, com recursos de acessibilidade e download gratuito.

<https://www.youtube.com/playlist?list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53>

Destaque: série “**O Futuro que Queremos**”, com 8 episódios – Realização OIT e Ministério Público do Trabalho.

<https://www.youtube.com/watch?v=-GA0G2xjuPM>. Consulta: 07 jul 2018.

- Vídeo - Deficiências e diferenças – TV Cultura – Programa Café Filosófico, com Izabel Maior.

<https://www.youtube.com/watch?v=jQKD5mIMJsM&t=2003s>. Consulta: 07 jul 2018.

Anexo

Apresentação do Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas

O Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas – www.amankay.org.br - é uma associação civil, de direito privado, sem fins lucrativos, com finalidade pública, apartidária, democrática, pluralista, de caráter educativo, cultural, orientada para a inclusão social e a promoção da sustentabilidade, equidade e respeito à diversidade.

Foi fundado em 1989, na cidade de São Paulo.

Nome

O amankay é uma flor nativa e abundante na região dos Andes e da Patagônia. Segundo a cultura inca, ela é a favorita de Pachamac, o deus da Vida; quando maltratada, Pachamac manifesta sua indignação, através do trovão, que é a sua voz.

Essa lenda representa o nosso propósito: agir de forma decidida em defesa dos direitos daqueles que são vulneráveis, principalmente as pessoas com deficiência.

Áreas de atuação

Educação – inclusive Educação Profissionalizante - e Trabalho são nossos focos principais: conscientização, mobilização de empresa, escolas e processos de gestão inclusiva.

Formas de atuação

Consultorias, projetos, workshops, palestras, produção e disseminação de livros, artigos e vídeos que promovam a inclusão social e a qualidade de vida de segmentos sociais vulneráveis, principalmente de pessoas com deficiência.

Produtos próprios

Além das atividades acima listadas, a expertise acumulada possibilita que o Amankay desenvolva produtos e formas próprias de atuação, juntamente com sua equipe de consultores:

- Jogo corporativo Discovery
- Análise de funções e análise da cultura institucional
- Cadastramento de pessoas com deficiência

Marta Gil

Formada em Ciências Sociais na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.

Atua na área da Deficiência desde 1976, quando desenhou e coordenou a pesquisa sociológica “**Perfil dos brasileiros portadores de deficiência visual**” (1976/1982),

que entrevistou 6.249 pessoas com cegueira e baixa visão em 9 Estados brasileiros, com apoio da Fundação Projeto Rondon.

Coordenadora Executiva do Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas (www.amankay.org.br), consultora na área de Inclusão de Pessoas com Deficiência, responsável pela concepção do DISCOVERY, primeiro jogo corporativo sobre Inclusão; coordenadora do projeto "Práticas e Desafios da Educação Inclusiva", com apoio do Carrefour; consultora da série "O futuro que queremos- trabalho decente e inclusão de pessoas com deficiência" (OIT e Ministério Público do Trabalho) responsável pela elaboração da Metodologia SESI SENAI de Gestão da Inclusão na Indústria, Reconhecida como Empreendedora Social pela Ashoka Empreendedores Sociais.

Autora dos livros "***Guia do Educador Inclusivo***", "***A Inclusão de Trabalhadores com Deficiência na Construção Pesada***", "***Caminhos da Inclusão – a trajetória da formação profissional de pessoas com deficiência no SENAI-SP***", "***As cores da Inclusão – SENAI MA***" e organizadora do livro "***Educação Inclusiva: o que o professor tem a ver com isso?***", USP/Fundação Telefônica/Ashoka, prêmio Imprensa Social.