

INCLUIR: O QUE É, COMO E POR QUE FAZER?



Organização
Internacional
do Trabalho



INCLUIR: O QUE É, COMO E POR QUE FAZER?

FICHA TÉCNICA

O Guia “Incluir: o que é, como e por que fazer?” apresenta informações atualizadas sobre a empregabilidade de Pessoas com Deficiência e de pessoas reabilitadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), tendo como ponto de partida a Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas.

A publicação está disponível para download gratuito e segue padrões de acessibilidade digital, de usabilidade e padronização das referências da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Copyright © Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho 2020

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: rights@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org.

Incluir: o que é, como e por que fazer?
ISBN: 9789220338407 (Web PDF)

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da Organização Internacional do Trabalho, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinadas cabe exclusivamente aos seus autores, e sua publicação não significa que a Organização Internacional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovção.

As publicações e produtos eletrônicos da Organização Internacional do Trabalho podem ser obtidos nas principais livrarias e em redes de distribuição digital, enviando pedidos para: ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações, visite o nosso site ilo.org/publns ou entre em contato pelo e-mail ilopubs@ilo.org.

Realização

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Sofia Vilela de Moraes e Silva

Procuradora do Trabalho

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Martin Georg Hahn

Diretor do Escritório da OIT no Brasil

Thaís Dumê Faria

Oficial Técnica em Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho para América Latina e Caribe Escritório da OIT no Brasil. Leitura crítica.

Execução

Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas

Coordenadora Executiva

Marta Gil

Coordenação, Concepção e Redação - exceto Bloco D.

Equipe Técnica

Análise de dados estatísticos - Bloco D:

Alexandre Guerra e Beatriz Kipnis Guerra

Padronização bibliográfica do texto:

Beatriz Kipnis Guerra

Análise da qualidade da acessibilidade:

Gabriel D'Asti Ventura Vicalvi

Maurício Ferreira Pereira

Criação do projeto gráfico, diagramação do conteúdo, testes de usabilidade e descrição textual dos elementos gráficos:

Maria Inclusiva - Equipe:

Aline Santos

Elza Maria Albuquerque

Henry Szames

EQUIPE DO GUIA

MARTA GIL

[Marta Gil](#) é socióloga, graduada pela USP. Atua com Inclusão de Pessoas com Deficiência desde 1976, como voluntária, quando desenhou e coordenou a pesquisa sociológica “**Perfil dos brasileiros portadores de deficiência visual**” (1976/1982), que entrevistou mais de 6.000 pessoas com deficiência visual em 9 Estados brasileiros, com apoio da Fundação Projeto Rondon. Em 1989, foi selecionada Empreendedora Social pela Ashoka Empreendedores Sociais, pela autoria do projeto **REINTEGRA – Rede de Informações Integradas sobre Deficiência**, que foi implantado na USP, em 1990, em parceria com o Amankay, inaugurando uma área temática e um campo de ação na Universidade e provavelmente no Brasil.

É fundadora e atual Coordenadora Executiva do Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas. Desde 1990, atua com Comunicação e Disseminação da Informação na área da Inclusão de Pessoas com Deficiência, especialmente com Trabalho e Empregabilidade, Educação e Formação Profissional. Entre 2004 e 2007 trabalhou com o tema HIV/Aids e Pessoas com Deficiência, integrando a equipe de Desenvolvimento Inclusivo do Banco Mundial. Atua como consultora para empresas e órgãos públicos, é palestrante em encontros nacionais e internacionais; tem livros e artigos publicados; é contedista de vídeos e de cursos de educação à distância.

ALEXANDRE GUERRA

[Alexandre Guerra](#) é economista. Doutor em Administração Pública e Governo pela Fundação Getúlio Vargas. Atua na área de diagnóstico socioeconômico e análise de políticas públicas. Foi Secretário Adjunto de Planejamento e Gestão da Prefeitura de Osasco/SP (2013-2016). Coordenador de programas sociais da Prefeitura de São Paulo/SP (2001-2004). Consultor de organizações nacionais (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ministério de Desenvolvimento Social e DIEESE) e internacionais (Organização das Nações Unidas- ONU).

BEATRIZ KIPNIS GUERRA

[Beatriz Kipnis Guerra](#) é mestre e bacharel em Administração Pública e Governo pela Fundação Getúlio Vargas. Atua com pesquisas sociais qualitativas e análise de políticas públicas. Foi consultora de Planejamento Estratégico na Secretaria de Planejamento e Gestão da Prefeitura de Osasco/SP. Desde 2018, é assistente de estudos e debates na Fundação Fernando Henrique Cardoso, onde atua no desenvolvimento de pesquisas, projetos internacionais e organização de seminários. Proprietária da PENSE Pesquisas Sociais.

GABRIEL VICALVI

[Gabriel Vicalvi](#) é analista de sistemas. Sempre teve como objetivo usar a tecnologia para tornar as Pessoas com Deficiência mais independentes no mundo digital. Há 17 anos, concretiza esse objetivo por meio de sua carreira profissional. Atualmente está no Banco Itaú, trabalhando na área de tecnologia e de qualidade de aplicativos e sites, para garantir acessibilidade, conforme normas internacionais. Durante 11 anos, esteve na área de desenvolvimento e suporte para sistemas bancários na área nacional e internacional: Brasil, Europa e Nova York. Antes, foi administrador da rede física da Rede SACI, projeto da USP, trabalhando com infraestrutura de redes e servidores.

Atualmente é responsável por garantir os testes de acessibilidade para os canais digitais com foco em Web e Mobile, conforme diretrizes internacionais: WCAG – Web Content Accessibility Guidelines.

MAURÍCIO PEREIRO

[Mauricio Pereira](#) é graduado em Ciências da Computação, com pós graduação em Gestão de Centrais de Atendimento e em Processos de Negócios. Tem 21 anos de atuação profissional, sendo 12 anos no segmento bancário e 9 anos em consultoria. Trabalha com elicitação de requisitos técnicos, funcionais, negócios e de acessibilidade e com identificação dos processos críticos para empresas. Responsável pela modelagem e execução de testes conforme regras de acessibilidade. Formador de equipe interna e externa com as principais definições de acessibilidade: legislação brasileira e internacional; princípios, padrões e verificações; alguns tipos de tecnologia assistiva; história do W3C, WebAIM, WCAG, ATAG, UAAG e eMAG, entre outros.

ALINE SANTOS

[Aline Santos](#) é relações públicas e especialista em plataformas colaborativas para o engajamento de causas e monitoramento de políticas públicas. Com experiência em gestão da comunicação e de projetos, atua desde 2011 com acessibilidade, articulação em rede, impacto social, mapeamento de práticas educacionais inclusivas e desenvolvimento de portais e ambientes EaD acessíveis. Tem apoiado organizações e negócios a oferecerem serviços e espaços de trabalho mais amigáveis e inclusivos. Está na coordenação do UX para Minas Pretas, iniciativa que promove a equidade de mulheres negras na tecnologia e no UX Design.

ELZA MARIA ALBUQUERQUE

[Elza Maria Albuquerque](#) é jornalista graduada pela PUC-Rio com especialização Master em Jornalismo Digital e em Gestão de Empresas de Comunicação, ambos pelo Instituto Internacional de Ciências Sociais (IICS), em parceria com a Universidade de Navarra, da Espanha. Trabalha com comunicação para organizações e causas há mais de 15 anos. Atua na área de acessibilidade digital desde 2010, com gestão, consultoria e planejamento de projetos de comunicação; articulação em rede, produção de conteúdos acessíveis para redes sociais, sites e materiais institucionais. Em 2019, criou a Maria Inclusiva, empresa de comunicação que busca colaborar para um mundo mais verdadeiro, justo, inclusivo, transparente e próspero.

HENRY SZAMES

[Henry Szames](#) é graduado em design pela PUC-Rio, com habilitação em Comunicação Visual e especializações em Criação Publicitária pela ESPM e Marketing Digital pela FACHA. Com 15 anos de experiência na área criativa, já atuou em projetos de design de embalagens, design gráfico e digital para diversas empresas, como Cultura Inglesa, Dentsply Sirona e Descomplica.

SUMÁRIO

- 9 Apresentação institucional
- 11 Apresentação do guia
- 13 Nota editorial
- 14 Referências

BLOCO A: CONCEITOS BÁSICOS

16 Diversidade

- 18 Diversidade e Igualdade
- 18 Diferença e desigualdade não são sinônimos
- 19 Como lidar com a desigualdade?

20 Inclusão

- 20 O que é
- 21 Benefícios da Inclusão
- 21 Para a empresa
- 22 Para os colegas
- 22 Para os trabalhadores com deficiência
- 23 Para a sociedade

25 Pessoas com Deficiência (PcD)

- 25 Número de Pessoas com Deficiência no mundo
- 26 Como chamar as Pessoas com Deficiência?

28 Modelo médico da Deficiência

- 28 Modelo médico e tipos de deficiência
- 29 A - Deficiência física
- 29 B - Deficiência auditiva
- 29 C - Deficiência visual: cegueira
- 29 D - Deficiência mental
- 30 E - Deficiência múltipla
- 30 F - Pessoa com mobilidade reduzida
- 30 G - Surdocegueira

31 Modelo social da Deficiência

- 31 Conceito de Deficiência para o modelo social
- 34 Linha do tempo: de deficiente mental para deficiência intelectual
- 36 Definição de deficiência intelectual
- 37 Apoios
- 37 Pessoas com autismo
- 39 "Nada sobre nós sem nós"
- 40 Deficiência mental/psicossocial

41 Pessoas beneficiárias reabilitadas

42 Capacitismo

44 Acessibilidade

- 44 A acessibilidade e a empresa

45 Dimensões da acessibilidade

- 46 Acessibilidade Arquitetônica
- 46 Acessibilidade Atitudinal
- 46 Acessibilidade Comunicacional
- 46 Acessibilidade Metodológica
- 46 Acessibilidade Instrumental
- 46 Acessibilidade Programática
- 47 Acessibilidade, Equiparação de Oportunidades e Inclusão

48 Equiparação de oportunidades

50 Crescimento econômico inclusivo

54 Tecnologia Assistiva

- 54 O que é

55 Referências

BLOCO B: LEGISLAÇÃO NACIONAL

60 Apresentação

60 Linha do tempo

76 Esclarecimentos e Recomendações

- 76 Recomendações OIT
- 76 Validade da Lei de Cotas
- 76 Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho
- 77 Proibição de demissão de Profissionais com Deficiência
- 77 Pandemia Covid-19

BLOCO C: DOCUMENTOS INTERNACIONAIS SOBRE TRABALHO

79 Apresentação

80 Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)

82 Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

- 82 Destaques
- 83 Observação

84 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

- 85 Menção às Pessoas com Deficiência
- 85 Agenda 2030 e a realidade brasileira

86 Referências

BLOCO D: PERFIL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

89 Perfil das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho formal

90 Introdução

92 Objetivo

93 Método

94 Resultados obtidos

- 94 Nível de emprego e alcance de cotas
- 97 Regiões geográficas e unidades federativas
- 101 Setores econômicos
- 104 Escolaridade
- 106 Faixa etária
- 108 Sexo
- 110 Raça/cor
- 111 Jornada de trabalho
- 113 Remuneração
- 115 Tamanho do estabelecimento

118 Conclusão

120 Referências

BLOCO E: EMPRESA INCLUSIVA

123 O que é uma empresa inclusiva?

- 123 Checklist da empresa inclusiva
- 125 Uma empresa é inclusiva quando...

126 Referências

BLOCO F: DICAS PARA IMPLANTAR UM PROGRAMA DE INCLUSÃO

128 Programa de Inclusão na empresa

- 129 Preparação
- 129 Conscientização

- 130 Atração/Recrutamento
- 130 Seleção
- 131 Fase preparatória da seleção
- 131 Escolha de testes e dinâmicas
- 132 Aplicar testes: sim ou não?
- 132 Cuidados na utilização de testes
- 133 Dicas para entrevistar
- 134 Entrevista de candidatos com deficiência intelectual
- 134 Depois da entrevista
- 135 Laudo médico/laudo psicossocial
- 135 Documentação do processo

136 Admissão: dicas de acessibilidade

- 136 Pessoas com Deficiência Visual
- 136 Assinatura do contrato
- 137 Pessoas com baixa visão
- 137 Surdos
- 137 Pessoas com Deficiência Intelectual
- 138 Atividade de integração

139 Gestão de profissionais com deficiência

141 Retenção/engajamento de profissionais com deficiência

142 Demissão

- 142 Comunicando a demissão

143 Referências

BLOCO G: DICAS PARA CONVIVER BEM

145 Pessoas com Deficiência Visual

- 147 Que termos devo usar?

148 Surdos/Pessoas com Deficiência Auditiva

- 149 Que termos devo usar?

150 Pessoas com Deficiência Física

- 151 Que termos devo usar?

152 Pessoas com Deficiência Intelectual

- 153 Que termos devo usar?

154 Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

- 154 Dicas

BLOCO H: DIRETRIZES PARA O RETORNO SEGURO AO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- 156 Vulnerabilidade de Pessoas com Deficiência**
- 158 Organização Internacional do Trabalho (OIT)**
- 159 10 passos para retornar ao trabalho de forma segura e saudável em tempos de Covid-19
- 160 Aplicação dos 10 passos aos trabalhadores com deficiência
- 163 Recomendações do Ministério Público do Trabalho**
- 163 Nota técnica conjunta 07/2020
- 164 Guia técnico interno do MPT sobre vacinação da Covid-19/2021
- 165 Conceito biopsicossocial da Deficiência e vulnerabilidade frente à pandemia

BLOCO I: TECNOLOGIA ASSISTIVA NA EMPRESA

- 169 Tecnologia Assistiva na empresa**
- 170 Tecnologia Assistiva para Pessoas com Deficiência Visual e Baixa Visão**
- 170 Orientação e mobilidade
- 170 Tecnologia Assistiva de Comunicação
- 170 Sistemas operacionais
- 171 Softwares
- 171 Aplicativos
- 171 Outros equipamentos
- 171 Equivalentes textuais
- 174 Tecnologia Assistiva para Pessoas Surdas e com Deficiência Auditiva**
- 174 Comunicação em Libras
- 175 Surdos oralizados
- 175 Para todos os grupos de surdos
- 176 Tecnologia Assistiva para Pessoas com Deficiência Física**
- 176 Mobilidade
- 176 Comunicação
- 178 Tecnologia Assistiva para Pessoas com Deficiência Intelectual**
- 179 Referências**

BLOCO J: ONDE LOCALIZAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

- 182 Metodologia de cadastramento**
- 182 Estratégia
- 182 Atores sociais
- 182 Etapas
- 183 Sistema Nacional de Emprego (SINE)**
- 183 Serviços municipais ou estaduais**
- 183 Dia D**

BLOCO L: PARA SABER MAIS

- 185 Apresentação**
- 185 Normas Técnicas sobre Acessibilidade**
- 186 IBGE/Censo Demográfico 2010**
- 187 Estudos e Pesquisas sobre Pessoas com Deficiência e Trabalho**
- 189 Guias e Manuais sobre Direitos e Inclusão**
- 190 Publicações sobre o mundo do Trabalho e Pessoas com Deficiência**
- 191 Sites**
- 191 Legislação brasileira
- 191 Órgãos federais
- 192 Sites de notícias sobre Trabalho e Pessoas com Deficiência
- 192 Sites sobre Tecnologia Assistiva
- 192 Deficiência física
- 193 Deficiência visual
- 193 Baixa visão
- 193 Surdos oralizados
- 194 Surdos usuários de Libras
- 194 Vários tipos condições de deficiência
- 195 Pessoas com Transtorno do Espectro Autista
- 195 Covid-19**
- 196 Vídeos sobre Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**

APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

As Pessoas com Deficiência representam, aproximadamente, 15% da população mundial. Cerca de 80% delas estão em idade apta ao trabalho. Entretanto, seu direito a um trabalho decente é com frequência negado. As Pessoas com Deficiência, em especial as mulheres, enfrentam enormes barreiras atitudinais, físicas e de informação que dificultam o acesso ao direito básico de igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. Em comparação com as pessoas sem deficiência, as Pessoas com Deficiência enfrentam maiores taxas de desemprego e inatividade econômica e estão em maior risco de proteção social insuficiente, ou seja, estão mais vulneráveis à pobreza e à ausência de direitos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) têm o compromisso de promover a justiça social e contribuir para o alcance do trabalho decente para todas as pessoas, incluindo os cidadãos e cidadãs com deficiência. O acesso ao trabalho decente é uma das portas de entrada para uma vida digna e com maior autonomia por parte desse grande contingente de indivíduos.

Considerando a Deficiência como um conceito em evolução, e tendo em vista que a discriminação e a exclusão podem surgir da interação entre a Pessoa com Deficiência e as diversas barreiras existentes na sociedade, tanto o MPT quanto a OIT vêm atuando para construir um mundo do trabalho mais acessível e inclusivo, dialogando com atores públicos e privados, com a necessária participação das Pessoas com Deficiência e seus representantes, quando for o caso.

Não pudemos ignorar a situação de emergência que estamos enfrentando com a pandemia da Covid-19 que tem afetado a saúde, a segurança das pessoas e impactado fortemente a economia e o mundo do trabalho. As Pessoas com Deficiência são especialmente vulneráveis à pandemia por diversas razões e podem ter sua saúde e vida laboral mais afetadas que a população sem deficiência. Por isso, apresentamos também um resumo das diretrizes no tema, elaboradas pela OIT e pelo MPT, e esperamos que sejam úteis a trabalhadores, empregadores e governos no apoio ao retorno seguro e justo ao mundo do

trabalho. A retomada econômica pode e deve ser feita com base na justiça social, que não pode ser efetivada sem a equidade de condições para todas as pessoas.

Este Guia, apresentado nas linhas que seguem, representa mais uma iniciativa em busca da superação das barreiras comunicacionais e informacionais que existem quando se trata do acesso das Pessoas com Deficiência ao mercado de trabalho.

O debate social acerca dos direitos das Pessoas com Deficiência, por elas protagonizado, é fundamental para o esclarecimento da população. Esse debate desconstrói mitos, preconceitos e descortina novas possibilidades de atuação nesta temática.

Neste sentido, o MPT e a OIT, em parceria, apresentam este Guia como uma importante ferramenta na instigante tarefa da construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Martin Georg Hahn

OIT no Brasil

Piero Menegazzi

MPT/SC

APRESENTAÇÃO DO GUIA

O Guia se propõe a responder perguntas frequentes, que surgem sempre que o assunto "Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado formal de trabalho" é mencionado. Para tanto, sintetizou a experiência de anos de consultoria, traçando um amplo panorama da empregabilidade de Pessoas com Deficiência (PcD) no Brasil. Foi pensado como uma obra de referência, a ser consultada quando surgirem dúvidas.

O foco é a Inclusão de Pessoas com Deficiência. Traz conceitos básicos, leis brasileiras que fundamentam a Inclusão, a Acessibilidade e o Direito ao Trabalho, entre outros, documentos internacionais, que propõem diretrizes para o legislador nacional e norteiam políticas públicas, dicas para implementar comitês ou programas de inclusão nas empresas, acompanhadas por sugestões de convivência.

Tecnologias Assistivas fazem a diferença: elas possibilitam a independência do profissional, para que ele possa trabalhar com segurança e autonomia e, assim, contribuir para a produtividade do negócio, como os demais.

Merece destaque o Bloco D, que traz dados comparativos sobre a presença de pessoas com e sem deficiência que estão no mercado formal de trabalho no Brasil. Variáveis como setor de atividade econômica, tamanho do estabelecimento, faixa de escolaridade, faixa etária, sexo, raça/cor, jornada de trabalho semanal e remuneração média mensal permitem traçar o perfil destes dois grupos de trabalhadores, por região geográfica e total geral.

O cenário traçado pelas tabelas e gráficos permite à empresa – especialmente à área de Recursos Humanos e aos Gestores - desmistificar afirmações que persistem, como a baixa escolaridade e também promover a equiparação de direitos. A análise dos dados estatísticos extraídos da [Relação Anual de Informações Sociais \(RAIS/2018\)](#) permite que a empresa possa se tornar uma empresa inclusiva, com impactos e resultados desejáveis, a nível interno e externo, como impacto na criatividade, através de clima organizacional positivo, que estimula a cooperação e fortalece a identificação com a empresa. O aumen-

to da satisfação reduz a rotatividade e pode contribuir para a sustentabilidade. A imagem corporativa, interna e externa, ganha contorno positivo.

O Bloco H traz Diretrizes da OIT e do MPT para que Pessoas com Deficiência possam retornar com segurança ao trabalho.

O Bloco J traz alternativas que indicam caminhos para outra pergunta frequente: onde encontrar Pessoas com Deficiência, em idade laboral e que atendam às expectativas da empresa.

No Bloco L - Para saber mais -, há referências de sites, blogs e publicações que não constam no texto e que permitem ampliar o conhecimento.

A usabilidade e a adoção de padrões de acessibilidade digital, que possibilitam o acesso por Pessoas com Deficiência (principalmente as que têm deficiência visual), mas também outras condições, que eventualmente dificultem o acesso à publicação, receberam atenção especial. A acessibilidade – inclusive a digital – é direito garantido pela legislação brasileira desde 2008.

Para tanto, foram adotados rigorosos procedimentos para garantir a acessibilidade digital, segundo os critérios do [W3C/WAI](#), incluindo a concepção gráfica. A usabilidade e a acessibilidade foram testadas por uma dupla de analistas especializados, sendo um com deficiência visual total e outro, vidente.

O guia *“Incluir: o que é, como e por que fazer?”* objetiva garantir amplo acesso ao conteúdo, com autonomia e compreensão para todas as pessoas.

Marta Gil

Coordenadora Executiva - Amankay

Instituto de Estudos e Pesquisas

NOTA EDITORIAL

O conteúdo está organizado em blocos, que podem ser consultados separadamente, conforme o interesse.

Esta publicação está disponível para download gratuito.

Adota padrões internacionais de usabilidade e de acessibilidade digital; as referências bibliográficas estão padronizadas e seu conteúdo oferece um padrão de excelência no quesito Acessibilidade, como a [Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência](#) preconiza, nos art. 53 e 54.

Para tanto, adotamos os seguintes critérios:

- A Acessibilidade comunicacional recomenda que a escrita seja simples e direta. As frases devem ser preferencialmente curtas e em ordem direta: sujeito>verbo>complemento;
- A Acessibilidade digital foi testada por analistas de testes em acessibilidade, que utilizaram os programas PDF Accessibility Checker versão 3.0.7.0 da Foundation Access for All, NVDA para Windows e Adobe Reader. A descrição textual de imagens está visível para todos os leitores: está abaixo de cada uma, destacando as características principais para a compreensão.

Conceitos considerados chave estão escritos com letra maiúscula inicial, para assinalar sua importância: Inclusão, Diversidade, Acessibilidade, Equiparação de Oportunidades e outros. O mesmo critério foi aplicado a áreas como Educação e Trabalho. Essa é uma das maneiras possíveis de grafá-los.

Esse guia utiliza o termo “Pessoa com Deficiência”, por ser reconhecido e aceito internacionalmente, desde a promulgação da Convenção sobre os [Direitos das Pessoas com Deficiência](#) (ONU, 2006). Aqui ele está grafado com maiúsculas (exceto a preposição). Essa opção destaca o fato de que estamos falando de pessoas, em primeiro lugar.

A Deficiência é uma de suas características, dentre várias outras; como tal, deve ser respeitada e aceita como parte da diversidade humana.

A abreviatura gramaticalmente correta é PcD.

A grafia “pessoa com deficiência” é igualmente aceitável.

Adotamos a grafia Covid-19, seguindo as normas de grafia de siglas da língua portuguesa no Brasil.

Adotamos o termo “Pessoa com Transtorno do Espectro Autista” (TEA), de acordo com a Lei nº 12.764/2012.

REFERÊNCIAS



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. [Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975](#). Institui a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm. Acesso em 14/08/2020.



BRASIL. Ministério da Economia. Gabinete do Ministro. [Portaria nº 39, de 14 de fevereiro de 2019](#). Aprova instruções para a Declaração Anual de Informações Sociais – RAIS ano base 2018.

Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/63580339/do-1-2019-02-15-portaria-n-39-de-14-de-fevereiro-de-2019-63580189. Acesso em 18/08/2020.



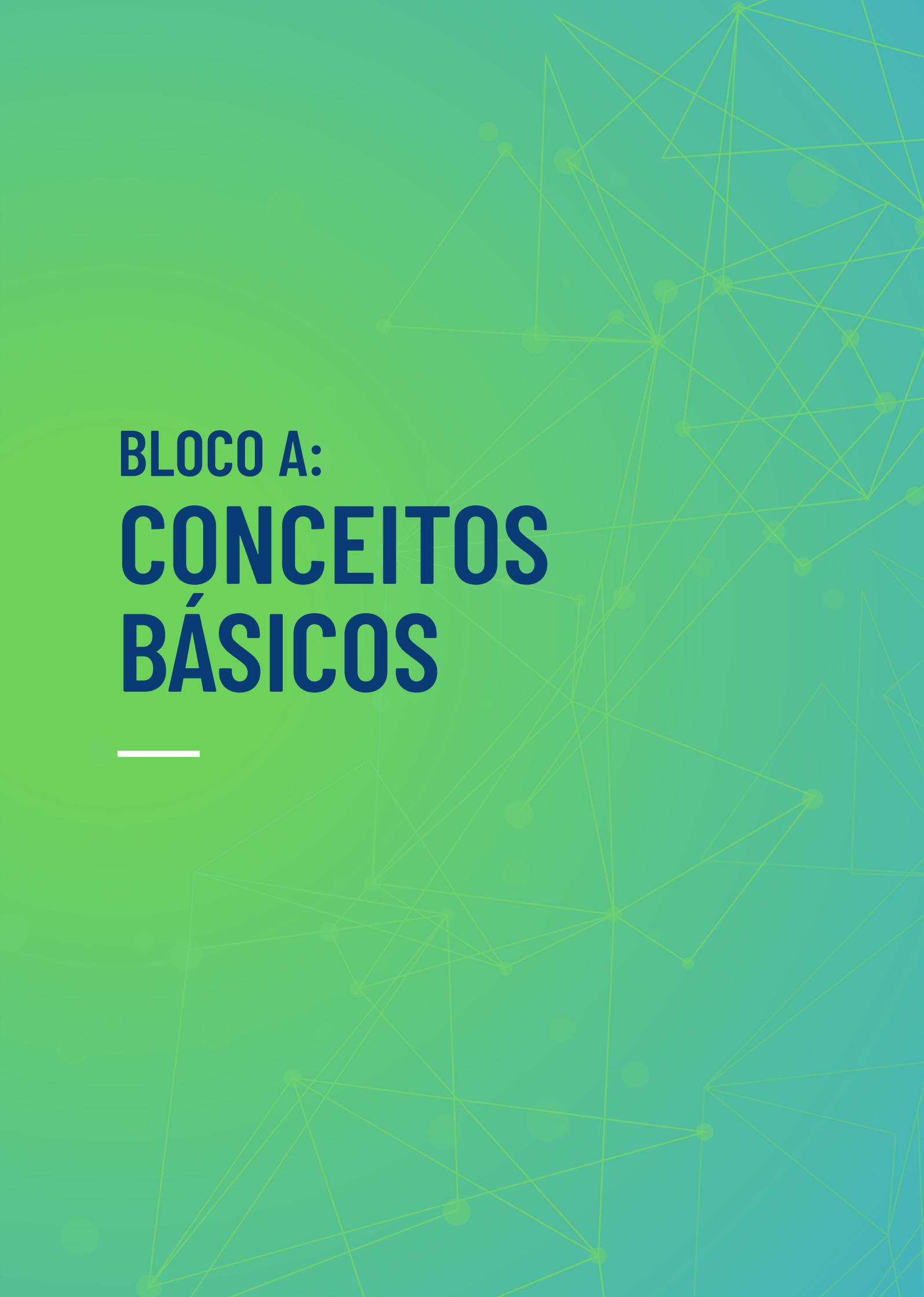
World Wide Web Consortium (W3C). [Cartilha de Acessibilidade na Web](#). BRASIL. Presidência da República.

Disponível em: <https://www.w3c.br/pub/Materiais/PublicacoesW3C/cartilha-w3cbr-acessibilidade-web-fasciculo-1.html>. Acesso em 18/03/2020.



Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#).

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 18/03/2020.



BLOCO A:
CONCEITOS
BÁSICOS

Consideramos que os conceitos apresentados a seguir são fundamentais para conhecer a situação das Pessoas com Deficiência no mercado formal de trabalho. Eles traduzem direitos assegurados pela [Constituição Federal do Brasil](#), promulgada em 1988 e que está em vigor. Outros são valores e princípios que constam da [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#).

Embora eles estejam apresentados separadamente, para melhor compreensão, eles se complementam.

DIVERSIDADE

Pode-se considerar que os conceitos de Diversidade e Vida têm pontos de afinidade, quando consideram aspectos como flexibilidade, multiplicidade e variedade. Esses têm sido estratégias de sobrevivência e de adaptação, 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 simultaneamente únicos e 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 de ser. Carlos Drummond de Andrade resumiu esse aparente paradoxo no poema “Igual-Desigual”, que está no livro “A Paixão Medida”:

**Contudo, o homem não é igual a nenhum outro homem,
bicho ou coisa.**

Ninguém é igual a ninguém.

Todo o ser humano é um estranho ímpar.

No meio empresarial, caracterizado pelo pragmatismo, aumenta gradualmente a percepção da relevância da Diversidade: ao reproduzir, no seu ambiente interno, a composição da população brasileira, é possível melhorar a qualidade de suas decisões, atrair outros consumidores e até desenvolver novos produtos e serviços, que atenderão às demandas reais. Poder contar com diferentes pontos de vista e de bagagens culturais contribui para o clima institucional interno que, por sua vez, se reflete na produtividade e, conseqüentemente, favorece a sustentabilidade.

Essa percepção tem estimulado pesquisas no Brasil e em outros países. Dentre os efeitos positivos, salientamos o aumento das possibilidades de sucesso, quando a empresa reflete a composição da sociedade – pois somos um país formado por muitos povos e culturas.

**Valorizar a Diversidade
é uma competência
organizacional.**

Reinaldo Bulgarelli

Estudo feito pelo [Hay Group do Brasil](#) com 170 empresas e publicado pela Harvard Business Review, de 2015, [Diversidade: inclusão ou estratégia?](#) mostrou que:

- Quanto mais os funcionários das empresas percebem o incentivo à Diversidade, maior é a abertura para inovar e propor novas ideias, buscando soluções diferenciadas para problemas cotidianos;
- Eles também ficam mais motivados: percebem que, ao se esforçarem mais, trazem ganhos para a empresa e para seu próprio desempenho;
- Estão mais engajados e dispostos a ir além de suas responsabilidades formais, em comparação com empresas que não incorporam esse valor;
- Em ambientes diversificados e abertos à diferença, conflitos são menos frequentes – o que, mais uma vez, se reflete na produtividade e na eficiência.

Porém, acima de tudo, lembramos que:

Valorizar a Diversidade é a coisa certa a ser feita, pois aproxima a empresa do modelo mental atual.

DIVERSIDADE E IGUALDADE

Somos diversos e também somos iguais em direitos e em valor.

Esse direito é garantido pela nossa Constituição Federal que afirma, no Art. 5º, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)” .

A [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#) fala sobre Diversidade e Igualdade no seu Art. 1º, que afirma o seu Propósito. Ao comentá-lo, Geraldo Nogueira destaca que:

Igualdade é um composto que pressupõe o respeito às diferenças pessoais, não significando o nivelamento de personalidades individuais.

Diversidade e Igualdade se entrelaçam na procura dinâmica de caminhos para convivermos de forma solidária e pacífica. Como indivíduos, queremos que nosso jeito de ser seja reconhecido e que o limite dado seja pautado pela legislação e pela Ética.

DIFERENÇA E DESIGUALDADE NÃO SÃO SINÔNIMOS

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 – e nunca deveria ser - um problema.

Porém, a desigualdade – seja no acesso à Educação, ao Trabalho ou a qualquer outra esfera da vida social - é uma condição que devemos nos empenhar para mudar, pois é injusta e fere os direitos assegurados por lei.

COMO LIDAR COM A DESIGUALDADE?

Dentre algumas alternativas possíveis, Reinaldo Bulgarelli, consultor na área de Sustentabilidade e Responsabilidade Social destaca [cotas e ações afirmativas](#):

Ações afirmativas e cotas visam corrigir situações de desigualdade baseadas em discriminação a determinados segmentos. Elas imprimem uma velocidade maior do que a consciência do conjunto da sociedade consegue garantir na solução dos problemas.

Entendemos que a Lei de Cotas é uma ação afirmativa; sem ela, seria muito mais difícil ter 486.756 pessoas com todos os tipos de deficiência no mercado formal de trabalho, com todos os direitos trabalhistas assegurados, conforme dados da RAIS 2018. Seus impactos serão abordados no Bloco D.

Importa lembrar que há outras ações afirmativas além do estabelecimento de cotas, que significam a reserva legal de vagas. Ações afirmativas são importantes para promover a equiparação de oportunidades.

INCLUSÃO

O QUE É

Frequentemente associamos a palavra “Inclusão” às Pessoas com Deficiência.

Porém, seu significado é mais amplo: abrange grupos sociais marginalizados do ponto de vista socioeconômico: quilombolas, refugiados, moradores de bairros periféricos, pessoas da terceira idade, de raça/etnia, com orientação sexual e/ou religiões consideradas diferentes da majoritária, indígenas, crianças e adolescentes em conflito com a lei, ciganos, entre outros.

Neste guia, utilizamos o termo “Inclusão” para designar apenas as pessoas mencionadas na Lei de Cotas, pois aqui o foco é a empregabilidade desse grupo.

Romeu Sassaki define Inclusão:

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. ¹

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

¹ Câmara Municipal de Limeira. 1º Seminário de Políticas Públicas do Município de Limeira sobre Pessoas com Deficiência. Limeira, 24 de setembro de 2003. Documento interno.

BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO

A contratação de Pessoas com Deficiência vem crescendo, principalmente após 2003, quando a [Portaria n.º 1.199](#) estabeleceu normas para aplicar multas pelo não cumprimento do Art. 93 da [Lei nº 8.213/1991](#).

Desde então, à medida que o número de contratações vem aumentando, o entendimento sobre a Lei de Cotas gradualmente se amplia, distanciando-se do inicial, que se limitava a cumprir a exigência legal, da forma mais fácil e menos onerosa para a empresa.

Há empresas que reconhecem e valorizam a contribuição de seus colaboradores com deficiência e aplicam o conceito da Inclusão no cotidiano. Algumas começaram a implementar um Plano de Inclusão, que depois se transforma em Programa. Outras contratam além do cálculo legal, estabelecendo metas de contratação acima do exigido pela lei.

PARA A EMPRESA

Há razões para a empresa investir na inclusão, envolvendo desde os quadros operacionais até a alta direção:

- Aumenta seu público consumidor potencial, representado por aproximadamente 25% da população brasileira (Censo IBGE 2010);
- Ao interagir 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;
- A presença de colaboradores com deficiência tende a promover reações positivas no ambiente de trabalho, contribuindo para a melhoria da saúde organizacional, aumento do engajamento e, em consequência, melhora na produtividade;
- Valoriza a imagem corporativa, interna e externamente;

- A presença de profissionais com deficiência contribui para humanizar o ambiente, trazendo efeitos positivos para todos e fortalecendo o negócio.

Nas palavras de [Marlus Renato Dall’Stella](#), Ex-presidente do Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo (SINICESP-SP):

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.

- Ao preencher a reserva legal de vagas, a empresa mostra que está cumprindo a lei.

PARA OS COLEGAS

- A inclusão desmente mitos, mostrando que colaboradores com deficiência podem ter produtividade e qualidade de trabalho muito próximas ou iguais a dos demais; e, em alguns casos, podem até ser maiores;
- Trabalhadores com deficiência tendem a ser mais cuidadosos, o que diminui o risco de acidentes;
- Eles têm capacidades e limites, como todos os demais;
- Deficiência não é sinônimo de incapacidade.

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 reconstrução) de vínculos com a família e/ou grupos sociais que frequentam.

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

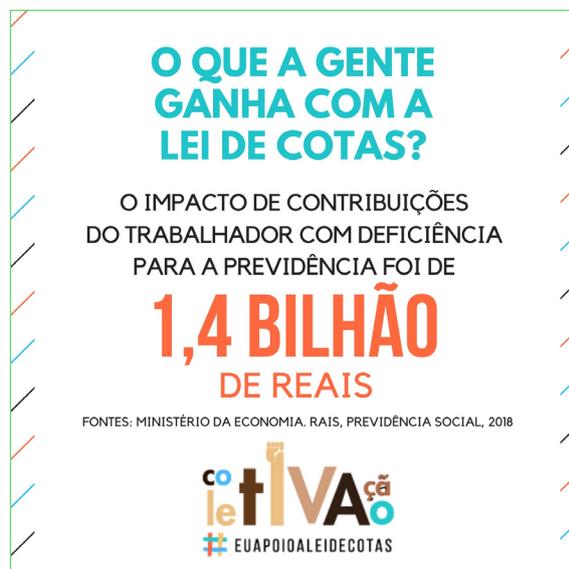
Maurício Braga dos Santos, pessoa com nanismo, Auxiliar de escritório.

PARA A SOCIEDADE

O trabalho do ColetivAção, grupo formado por profissionais e pessoas com e sem deficiência, que atuam na área da inclusão profissional, se propõe a mostrar ganhos e benefícios da Inclusão que nem sempre são percebidos.

O lema: *“O que a gente ganha com a Lei de Cotas?”* convida a sociedade a inverter o olhar e considerar as contribuições e ganhos para todas as pessoas.

- Pessoas com Deficiência também contribuem para a Previdência.



O que a gente ganha com a Lei de Cotas?

O impacto de contribuições do trabalhador com deficiência para a Previdência foi de 1,4 bilhão de reais. Fonte: Ministério da Economia (RAIS), Previdência Social, 2018.

Na base inferior central do quadrado está o logotipo formado pela palavra “coletivação”, com as letras em diversos tamanhos. A letra “i” tem o formato de um braço com o punho cerrado voltado para cima. As letras são em tons de cor do bege claro ao marrom escuro, com exceção das letras “o” que são azul claro. Abaixo do logo, há um sinal de cerquilha (hashtag) formada por pinceladas verde e azul na horizontal, e laranja e amarelo na vertical seguido do texto “Eu apoio a Lei de Cotas”.



O que a gente ganha com a Lei de Cotas?

Mais de 30 mil técnicos com deficiência trabalhando em hospitais. Fonte: RADAR SIT, 2018.

Na base inferior central do quadrado está o logotipo formado pela palavra “coletivação”, com as letras em diversos tamanhos. A letra “i” tem o formato de um braço com o punho cerrado voltado para cima. As letras são em tons de cor do bege claro ao marrom escuro, com exceção das letras “o” que são azul claro. Abaixo da palavra, há a hashtag formada por pinceladas verde e azul na horizontal, e laranja e amarelo na vertical seguido do texto “Eu apoio a Lei de Cotas”.

Ao se tornarem mais visíveis e participarem mais ativamente, Pessoas com Deficiência também estimulam o surgimento de profissões (intérprete de Libras, audiodescritor e outras) e inspiram o desenvolvimento de Tecnologias Assistivas, de recursos de acessibilidade (como os utilizados pelo Facebook e Google) e o desenvolvimento de produtos e serviços, que beneficiam a todos.



Pesquisa IBOPE - A Lei de Cotas e o Mercado de Trabalho.

89% dos entrevistados disseram que a Lei de Cotas ajuda no aumento da visibilidade social das pessoas com deficiência. Fonte: Pesquisa IBOPE/MPT - Setembro 2019. Na base inferior central do quadrado está o logotipo formado pela palavra “coletivação”, com as letras em diversos tamanhos. A letra “i” tem o formato de um braço com o punho cerrado voltado para cima. As letras são em tons de cor do bege claro ao marrom escuro, com exceção das letras “o” que são azul claro. Abaixo da palavra, há a hashtag formada por pinceladas verde e azul na horizontal, e laranja e amarelo na vertical seguido do texto “Eu apoio a Lei de Cotas”.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)

Desde a Pré-História, os grupos humanos trataram de forma diferente seus membros mais vulneráveis, que dependiam de ajuda dos demais para obter alimento, abrigo e segurança.

Historicamente, Pessoas com Deficiência foram segregadas, discriminadas ou até mesmo eliminadas. Esparta é o exemplo mais frequentemente citado.

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. Poucas vezes foi considerada como um sinal do favor divino, como na [cultura Olmeca](#), no México.

Podemos pensar que essa concepção, que considera Pessoas com Deficiência como incapazes ou até mesmo inúteis, olhando apenas para suas limitações físicas, é um dos fatores que estão na origem de discriminações e preconceitos, ainda presentes – felizmente, em proporção muito menor, graças aos avanços trazidos pelo modelo da Inclusão, apresentado adiante.

O reconhecimento da dignidade da Pessoa com Deficiência é fundamental, por opor-se à ideia de que a Deficiência rebaixa esse ser a uma condição subumana ou a uma anomalia, que “danifica” a sua condição de pertencer à humanidade. Esta concepção está na essência da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que está no Bloco C.

NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO

No mundo, estima-se que há 1 bilhão de Pessoas com Deficiência, 1 em cada 7 pessoas, a maior das minorias, de acordo com o [Relatório Mundial sobre a Deficiência](#), realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Grupo Banco Mundial:

Cerca de 80% das Pessoas com Deficiência estão nos países em desenvolvimento, confirmando a equação em que pobreza gera deficiência, que gera pobreza.

O Banco Mundial estima que 20 por cento das pessoas mais pobres do mundo têm algum tipo de deficiência e estão nas comunidades mais desfavorecidas.

Podemos, pois, considerar que essa é “uma das grandes minorias do mundo”.

COMO CHAMAR AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Uma pergunta que é feita frequentemente é essa: como chamar o candidato - ou o colaborador - com deficiência?

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”.

Acham que vão causar constrangimento se utilizarem o termo correto - “Deficiência” e utilizam expressões como “necessidades específicas” ou ignoram a condição de deficiência, fazendo de conta que não estão vendo.

É importante esclarecer que a palavra DEFICIÊNCIA pode ser utilizada com tranquilidade. As deficiências são reais e não há nenhuma razão para disfarçá-las. A condição de Deficiência é uma dentre muitas possibilidades do ser humano, como altura, peso, entre outras.

Os termos utilizados para designar a Deficiência mudaram ao longo do tempo, o que explica a dúvida sobre qual é o termo adequado. “Retardado”, “mongolóide”, “aleijado”, “defeituoso” foram palavras usadas durante os séculos 19 e 20, com significado negativo: o foco era a limitação. Outra palavra também usada era “inválido”, que significa “sem valor”.

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

Por volta da década de 1980, surge um termo novo: “pessoa portadora de deficiência”. Esse termo pode ser considerado um avanço em relação aos termos anteriores: 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 Educação adotou a expressão “pessoas com necessidades educacionais especiais”, que depois deixou de ser usado. Há necessidades educacionais especiais que não são deficiência: uma criança canhota precisa de carteira escolar com outro design, adequado à sua condição, para escrever com mais facilidade. Mas escrever com a mão esquerda não é deficiência.

A partir do fim da década de 1990, o termo “Pessoa com Deficiência” passou a ser aceito e utilizado 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 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) oficializaram o termo “Pessoas com Deficiência”, mostrando que ter uma deficiência é diferente de ser definido por essa condição.

As palavras “cego” e “surdo” também são aceitáveis e muitas pessoas preferem ser assim chamadas. Termos pejorativos devem ser sempre evitados.

MODELO MÉDICO DA DEFICIÊNCIA

Gradativamente, as concepções e o tratamento dado a essas pessoas 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. Assim, foi desenvolvido o chamado “modelo médico – ou biomédico - da deficiência”.

Segundo [Izabel Maior](#):

Na primeira metade do século XX, surgiu o modelo biomédico da deficiência, que interpreta a deficiência como incapacidade a ser superada. (...)

No modelo biomédico, considera-se a deficiência como consequência de uma doença ou acidente, que deve ser objeto de tratamento para a habilitação ou a reabilitação do máximo de capacidades, aproximando-se da cura. Este paradigma tem como foco as limitações funcionais que se encontram na pessoa, desconsiderando as condições do contexto social. O modelo biomédico corresponde à integração da pessoa com deficiência à sociedade, situação na qual os esforços de participação são desenvolvidos pela pessoa e sua família, sem que haja mudanças da sociedade.

MODELO MÉDICO E TIPOS DE DEFICIÊNCIA

O modelo médico utiliza parâmetros clínicos para definir tipos de deficiência, visando a aplicação da Lei de Cotas.

O primeiro documento legal nesse sentido foi o [Decreto nº 3.298/1999](#), posteriormente regulamentado e atualizado em 2004 pelo [Decreto nº 5.296](#).

A - Deficiência física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.



Ícone representa uma pessoa sentada em cadeira de rodas.

B - Deficiência auditiva

Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.



Ícone mostra orelha de uma pessoa com uma linha na diagonal sobre ela.

C - Deficiência visual: cegueira

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



Ícone que representa uma pessoa que anda e segura uma bengala.

D - Deficiência mental

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações 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

E - Deficiência múltipla

Designa a associação de duas ou mais deficiências.

F - Pessoa com mobilidade reduzida

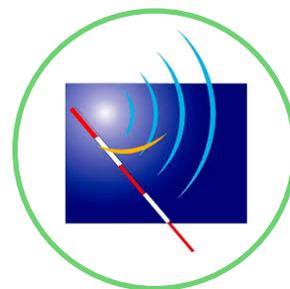
Conceito acrescentado pelo [Decreto nº 5.296](#). Designa a pessoa que, embora não se enquadre na definição de Pessoa com Deficiência tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade e coordenação motora.

G - Surdocegueira

A surdocegueira foi considerada como deficiência múltipla durante muito tempo. A grafia era "surdo-cegueira". Estudos recentes mostram que é uma única deficiência, caracterizada pela associação de perdas visuais e auditivas, parciais ou totais, em um mesmo indivíduo.

Pessoas com surdocegueira apresentam, em diferentes níveis, dificuldades de comunicação e de mobilidade, dependendo da etiologia, época de aquisição, intensidade da perda da visão e da audição, do ambiente sociocultural e acesso a serviços de atendimento clínico, educacional e outros. Nem sempre ocorre a surdez e a cegueira totais.

Há diversas estratégias de comunicação para que essas pessoas possam estudar e viver com qualidade.



Ícone mostra um retângulo azul com uma bengala vermelha e branca com uma figura em forma de meia-lua amarela. Na parte superior, há um ponto branco com quatro meia-luas azuis dispostas em ordem crescente da esquerda para a direita. A bengala vermelha e branca identifica as pessoas surdocegas.

MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA

A partir da década de 1990, a situação das Pessoas com Deficiência passa por outra mudança significativa: o conceito de Inclusão começa a ser construído, como parte do “modelo social da Deficiência”.

Recorrendo novamente ao texto de [Izabel Maior](#):

A partir da consolidação dos estudos sobre a deficiência na década de 1960 e do movimento de reivindicação de direitos, da luta contra a opressão e pelo protagonismo das Pessoas com Deficiência, surgiu o modelo social da deficiência, em contraposição ao modelo meramente biológico. O modelo social tem por foco as condições de interação entre a sociedade e as pessoas com limitações funcionais. As Pessoas com Deficiência são sujeitos de direitos, com autonomia e independência para fazer suas escolhas, contando com apoios sociais. O modelo social visa à transformação das condições sociais, mediante políticas públicas inclusivas.

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

CONCEITO DE DEFICIÊNCIA PARA O MODELO SOCIAL

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) (ONU, 2006) pode ser considerada um divisor de águas no que se refere à concepção da Deficiência. Alguns estudiosos do Direito chegam a considerá-la “revolucionária” pelas mudanças que introduziu na concepção sobre a Deficiência vigente no Brasil e em muitos outros países.

Esse novo paradigma (ou modelo) contrapõe-se ao modelo até então vigente, denominado modelo biológico, por considerar apenas o corpo e suas funções – daí estar direcionado à

reabilitação, ao tratamento e à “cura”, visando torná-lo o mais próximo possível do que era visto como “padrão”, “normal” e, portanto, “desejável”.

A Convenção amplia este foco para incluir fatores socioambientais, psicológicos e pessoais – sem, porém, negar a importância da reabilitação e dos tratamentos da área da Saúde: Fonoaudiologia, Terapia Ocupacional, Fisioterapia e outros.

A LBI, que está embasada na Convenção, tem como função **operacionalizar** a Convenção no campo jurídico brasileiro, como consta do Capítulo I, Art. 1º, Parágrafo único da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

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 nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil e, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de sua vigência no plano interno.

Dentre as mudanças trazidas pela Convenção e posteriormente efetivadas pela LBI, destacam-se:

- A Acessibilidade é citada na CDPD: no Preâmbulo, nos Princípios Gerais do Art. 3 e no Art. 9, dedicado integralmente a ela.
- A Acessibilidade pode ser vista como um “**direito meio**”: sem acessibilidade, as Pessoas com Deficiência têm dificuldade – ou até mesmo impossibilidade – de ir à escola, ao trabalho ou a outros locais, como as demais;
- A Deficiência é entendida como um conceito em **evolução**, ou seja, tem caráter histórico, refletindo a época e a cultura de cada país;
- A Deficiência resulta da interação entre Pessoas com Deficiência e barreiras causadas pelas atitudes e o ambiente – ou seja, ela não define o indivíduo, mas passa a ser vista como uma de suas características, dentre muitas outras. Essa condição é vista a partir

de condições biológicas, individuais e sociais, cuja interação com o meio ambiente onde a pessoa está pode gerar barreiras, limitação no desempenho de suas atividades ou até, em casos extremos, restringir sua participação;

- A condição de Deficiência Mental passa a ser incluída nas deficiências típicas (física, sensorial e intelectual), pela CDPD e também pela LBI, como explica Dr^a. Maria Aparecida Gugel ²:

A deficiência mental está relacionada à saúde mental e consiste em uma das naturezas de deficiência previstas pelas CDPD e LBI. Para a sua avaliação deve seguir o padrão internacional da Organização Mundial da Saúde, cuja concepção está ligada às funções mentais do corpo e que podem gerar sofrimento psíquico, transtornos mentais, transtorno mental relacionado ao trabalho e usuários abusivos de álcool e drogas.

No Brasil, **a saúde mental sempre esteve dissociada da área das deficiências típicas** (física, sensorial e intelectual) por escolha do próprio movimento de pessoas com deficiência, justificada pela prática do diagnóstico médico de deficiência e do qual sempre tentou se afastar. (grifo nosso)

O reconhecimento da saúde mental como deficiência mental, há muito praticada em outros países, era antiga reivindicação do movimento de saúde mental.

No modelo médico, o termo “Deficiência Mental” designava o comprometimento cognitivo; o termo “Deficiência Intelectual” não era utilizado. Ou seja: a mudança do significado desses termos é relativamente recente e foi reconhecida com a adoção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e depois pela LBI.

A História permite acompanhar a evolução do significado desses conceitos.

LINHA DO TEMPO: DE DEFICIÊNCIA MENTAL PARA DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

SÉCULO
19

A Medicina utilizava palavras como “idiotia”, “debilidade mental”, “infradotação”, “imbecilidade” e “retardo mental” (com grau leve, moderado, severo e profundo), entre outros, para designar o comprometimento cognitivo.

Elas refletiam o conhecimento científico da época.

SÉCULO
20

O termo “Deficiência Mental” passou a ser utilizado no início do século 20, substituindo os anteriores.

SÉCULO
21

Com o avançar da Ciência, o termo “Deficiência Mental” foi substituído pelo termo “Deficiência Intelectual”. Essa substituição foi gradual.

Romeu K. Sasaki destaca momentos em que instituições reconhecidas internacionalmente passam a adotar a nova terminologia:

2002

a Confederação Espanhola de Organizações para Pessoas com Deficiência Mental substituiu a palavra “mental” por “intelectual”;

2003

nos Estados Unidos, o então Comitê Presidencial de Deficiência Mental passou a ser Comitê Presidencial para Pessoas com Deficiência Intelectual, e a Associação Internacional para o Estudo Científico da Deficiência Mental substituiu a palavra “mental” por “intelectual”;

2004

evento realizado pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em Montreal, Canadá difundiu internacionalmente esse termo, com a promulgação da **“Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual”**;

2006

em diante: a Medicina, a Psicologia e a Neurociência aprofundaram o conhecimento sobre o déficit cognitivo, permitindo que profissionais e familiares mais bem informados recomendassem a adoção do termo “Deficiência Intelectual”, que traduz a condição de forma mais direta.

O novo entendimento aponta para o fato de que o **déficit cognitivo não está na mente como um todo e sim numa parte dela, o intelecto** (SASSAKI, 2007).

A partir de 2006, firmou-se a tendência mundial de substituir a expressão “Deficiência Mental” por “Deficiência Intelectual”. Essa substituição é justificável, porque o termo “intelectual” se refere ao funcionamento do intelecto especificamente e não ao funcionamento da mente como um todo (LOPES, Esther, 2010).

Como a Deficiência Mental está relacionada à saúde mental, alguns autores utilizam as palavras **“deficiência psicossocial”** ou **“transtornos mentais”**, ao invés de “Deficiência Mental”, para melhor diferenciar as condições.

Concluindo, Deficiência Mental e Deficiência Intelectual são duas condições (ou tipos) diferentes de Deficiência e ambas são reconhecidas pela legislação:

CDPD, Art. 1º – Propósito

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, **mental, intelectual** ou sensorial os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (negrito nosso)

LBI, Art. 2º

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, **mental, intelectual** ou sensorial os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (negrito nosso)

DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

O conceito atual, proposto pela [Associação Americana de Deficiências Intelectual e do Desenvolvimento \(AADID\)](#), consiste numa concepção multidimensional, funcional e bioecológica da deficiência intelectual, que agrega reflexões teóricas e empíricas.

A Deficiência Intelectual caracteriza-se por limitações no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, que envolve habilidades conceituais, sociais e práticas. Origina-se antes dos 18 anos de idade.

Essa definição está alinhada com a CDPD, pois reconhece os efeitos do ambiente na constituição da pessoa. Prioriza a criação de condições e de competências, para que responda às exigências socioculturais.

Seu conceito-chave é a adaptação social e se insere no âmbito do modelo social da Deficiência, apresentado a seguir.

Apoios

Essa nova concepção introduz o conceito de apoios.

Apoios são recursos e estratégias para promover o desenvolvimento, a educação e o bem-estar de uma Pessoa com Deficiência Intelectual. Esse conceito 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 podem ser:

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

PESSOAS COM AUTISMO

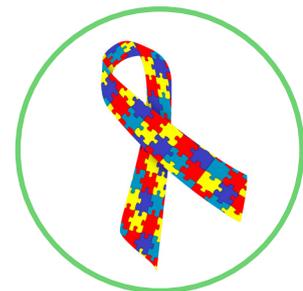
O autismo tem sido objeto de estudos, ainda não conclusivos: daí ser representado por peças de um quebra-cabeça. Dado o interesse que desperta, dedicamos uma atenção maior a ele .

A partir da [Lei nº 12.764/2012](#), as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) passaram a ser consideradas Pessoas com Deficiência.

Artigo 1º, 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



Ícone que simboliza o autismo. Laço de fita dobrado com diversas peças coloridas como quebra-cabeça, nas cores azul, amarela e vermelha.

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.

Parágrafo 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

O termo **Transtorno do Espectro Autista (TEA)** foi introduzido por essa lei.

O autismo abrange várias formas de manifestação de comportamentos, que afetam 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, até ter um interesse acentuado por um assunto e conhecê-lo em profundidade.

O autismo recebeu diversas classificações, mas, após 2013, todos os tipos receberam a mesma designação: Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Para ser diagnosticado com TEA, o indivíduo deve ter apresentado sintomas a partir da primeira infância, que prejudicam sua capacidade de funcionar no dia a dia. Porém, há casos de diagnóstico tardio – embora os sintomas já estivessem presentes.

Exatamente por estar em um espectro, é complexo e delicado fazer generalizações: vários fatores influenciam o desempenho, como a família, o ambiente socioeconômico, as condições do ambiente, o acesso a terapias, o potencial individual, entre outros.

Há várias formas de manifestação, como consta no blog [Autismo em Dia](#):

A utilização da linguagem pode incluir:

Déficits na comunicação e interações sociais, incluindo:

- Uso prejudicado da linguagem;
- Comprometimento no uso e compreensão da linguagem corporal e das expressões faciais;

- Resposta incomum à demonstração de emoções ou afeto;
- Pode ter dificuldades em manter relacionamentos, interesse e conexão com outras pessoas.

Interesses restritos e movimentos repetitivos, incluindo:

- Movimentos corporais repetitivos, que são conhecidos como “stimming” ou “stim”. Eles autoestimulam um ou mais sentidos. Nas comunidades de autistas, o stimming é visto de forma positiva, como forma de autorregulação e também de expressão e comunicação. “Stim” é a abreviatura de “estímulo”: stimulus, em inglês;
- Repetição de palavras, frases ou padrão de fala robótica ou de canto musical;
- Arranjo compulsivo de brinquedos e outros objetos;
- Interesses incomuns e um compromisso fixo em uma área de interesse ou hobby;
- Desconforto acentuado com mudança nas rotinas;
- Reação não esperada a estímulos sensoriais, como visuais, sons, cheiros, texturas e temperatura, entre outros.

Há casos de sucesso de Pessoas com Autismo no mercado de trabalho, no Brasil e no exterior, trabalhando em diversas áreas.

“Nada sobre nós sem nós”

Temple Grandin talvez seja uma das Pessoas com Autismo mais conhecidas internacionalmente: é bióloga, Ph.D. em zootecnia, professora na Universidade Estadual do Colorado (EUA) e não falava até os três anos e meio de idade. Ela foi diagnosticada com autismo na infância e [como sua mente funciona](#): ela pensa por imagens e isso a ajuda a resolver problemas que cérebros neurotípicos (de pessoas não autistas) não conseguiriam.

Ela acha que o mundo precisa de pessoas no espectro autista: pensadores visuais, pensadores em padrões, pensadores verbais e outros.

Segundo ela, Pessoas com Autismo podem ser [divididas em três grupos](#):

- O primeiro grupo pensa por imagens e curte atividades manuais. Eles têm habilidade para desenhar, pintar, cozinhar, costurar. E podem seguir carreiras como ilustrador, fotógrafo, designer, entre muitas outras opções.

- O segundo grupo de autistas pensa por palavras e fatos. Essa turma decora trechos de livros e diálogos de filmes com muita facilidade. Pode se dar bem fazendo curso de letras, história, jornalismo e outros.
- Um terceiro tipo de autista é o que pensa por padrões e se dá bem em música ou matemática, por exemplo. Na infância, adora brincar com peças de Lego. No futuro, pode ser um bom engenheiro, físico, programador de computador, músico, entre outras possibilidades.

DEFICIÊNCIA MENTAL/PSICOSSOCIAL

A [Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência \(LBI\)](#) 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” para se referir à “saúde mental”, termo usado na área psíquica ou psiquiátrica. Para evitar confusão – porque essa mudança é recente - muitas vezes se utiliza “**psicossocial**” ou “**pessoa com transtorno mental**”.

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

Essas pessoas tradicionalmente se deparam com barreiras atitudinais, que podem limitar ou até mesmo impedir sua participação, em igualdade de oportunidades, na sociedade.

PESSOAS BENEFICIÁRIAS REABILITADAS

A definição de beneficiário reabilitado é dada pela [Portaria nº 4.677, de 1998](#):

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/INSS](#), que é um serviço da Previdência Social e tem como objetivo capacitar os segurados encaminhados pela perícia médica, para que consigam se reinserir no mercado de trabalho.

Profissionais que foram reabilitados pelo INSS e, portanto, têm o Certificado, também são elegíveis para a reserva legal de vagas, como consta da [Lei nº 8213/1991, Art. 93](#) - mesmo que não tenham nenhuma deficiência.

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.

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 orientar chefias e colegas. E para que não haja conflitos entre os funcionários, essa sensibilização é imprescindível.

CAPACITISMO

O termo “capacitismo”, relativamente recente, designa o olhar preconceituoso, que vê a Pessoa com Deficiência como um ser não igual e, portanto, incapaz: para estudar, trabalhar e ser sujeito de sua vida.

A sociedade construiu uma imagem de corpo ideal que, além de ter proporções consideradas perfeitas – e, portanto, belas – é funcional. Esse corpo idealizado é considerado como o padrão “normal” e aceitável para a raça humana. O que não segue esse padrão é considerado feio, inferior, incompleto e, portanto, incapaz – no máximo, pode ser “reparado” ou “consertado”. Seu potencial e sua capacidade de ser e funcionar de outras maneiras não são sequer considerados, e nem a possibilidade de utilizar Tecnologias Assistivas.

O olhar capacitista considera que o corpo só é considerado “normal” quando obedece a regras biológicas muito definidas e cristalizadas. Assim, não concebe que é possível ver com as mãos ou andar sem ter pernas, por exemplo. A Pessoa com Deficiência é imediatamente rotulada, somente em função de sua condição, como alguém que não consegue fazer nada sozinha e, portanto, vai precisar de acompanhamento o tempo todo.

Esse pensamento preconceituoso, que gera atitudes discriminatórias, se apresenta de modo sutil, envolto em boas intenções e de gentileza, querer o bem da pessoa, sua segurança e bem-estar, mas, na verdade, acaba isolando-a e criando uma relação de dependência. Daí ser difícil perceber sua existência, questioná-lo e “dar a volta por cima”, como diz a canção popular.

O corpo ideal é exatamente isso: uma idealização, que vem desde a antiga Grécia. Não corresponde à realidade.

O capacitismo se contrapõe à concepção da condição de Deficiência trazida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), no seu Art. 1º:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Médicos podem diagnosticar surdez, glaucoma, síndromes de origem genética e outras condições biológicas.

Cabe aos legisladores fazer leis que propiciem a Inclusão, ou seja, que todas as pessoas, como sujeitos de direitos, possam exercê-los; aos operadores do Direito cabe fazer valer os preceitos legais; à sociedade cabe cumprir e zelar pelo cumprimento desses preceitos, garantidos no ordenamento jurídico brasileiro.

ACESSIBILIDADE

O dicionário diz que “acessibilidade” é um substantivo que denota a qualidade de ser acessível. E “acessível” indica aquilo a que se pode chegar facilmente; que fica ao alcance – entre outros sentidos da palavra.

É a acessibilidade que permite desfrutar, com autonomia, facilidade e dignidade, dos produtos e serviços que a sociedade oferece, em todas as áreas. Acessibilidade é um conceito amplo e “multiuso”: é fundamental para a qualidade de vida e para a segurança. A sensação de pertencer a uma comunidade, uma empresa ou cidade também tem a ver com a acessibilidade, que permite que as pessoas conheçam o espaço e por ele transitem com segurança e desenvoltura.

Ela é um “direito meio”, que possibilita o exercício dos demais direitos.

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

Luís Fernando Astorga

A ACESSIBILIDADE E A EMPRESA

A Acessibilidade está em constante transformação: portanto, deve ser acompanhada periodicamente: novas tecnologias e recursos são frequentemente desenvolvidos; a entrada de colaboradores com outras características às vezes demanda ajustes e novas aquisições; se os colaboradores com deficiência forem promovidos, poderão necessitar de apoios diferenciados para bem executar as novas funções.

A acessibilidade deve estar presente em todos os momentos da gestão, desde o recrutamento, seleção, a atividade de integração, a preparação da equipe até o cotidiano na empresa. Ela deve influenciar também a relação com os stakeholders.

Ora, se a acessibilidade é necessária para todos (crianças, adultos, idosos, obesos, pessoas mais altas e mais baixas que a média ou com problemas temporários de locomoção), é ainda mais para Pessoas com Deficiência, pois está estreitamente ligada à **equiparação de oportunidades e à diminuição de desvantagens**. Embora os obstáculos ambientais não sejam propriamente uma barreira para os que não têm deficiência, sua eliminação beneficia a todos.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e posteriormente a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência consideram a acessibilidade um dos seus conceitos-chave.

DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE

Na área da Deficiência, quando esse termo começou a ser utilizado, ele designava apenas o ambiente construído, mencionando a eliminação das barreiras arquitetônicas, que impedem a circulação de uma pessoa em cadeira de rodas ou de outra com deficiência visual, por exemplo. À medida que o processo de inclusão cresce, nossa concepção sobre a acessibilidade se amplia.

Romeu Sasaki ³ identificou dimensões da acessibilidade, que são apresentadas a seguir.

A eliminação de barreiras arquitetônicas melhora a produtividade e expressa, no ambiente, a cultura de inclusão.

³ Trecho da palestra “Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e acessibilidade”, proferida no Dia Internacional das Pessoas com Deficiência a convite do Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região, no Fórum “Como Lidar com as Diferenças” realizado em Curitiba/PR em 3/12/12.

Acessibilidade Arquitetônica

Ausência de barreiras ambientais físicas em escolas, empresas, residências, edifícios públicos, espaços urbanos e meios de transporte, individuais ou coletivos.

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, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão e outras) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Acessibilidade Metodológica

Ausência de barreiras nos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos, manuais técnicos, 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.

Acessibilidade, Equiparação de Oportunidades e Inclusão

Estes valores são os eixos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e se inter-relacionam, como mostra o gráfico abaixo.

Discriminar Pessoas com Deficiência em razão de sua condição é crime. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência mencionou esse assunto e a LBI, no seu Art. 88, tipificou-o como crime, estabelecendo punição, que pode ser reclusão ou multa.

Acessibilidade, Equiparação de Oportunidades e Inclusão são eixos da CPCD. Sem acessibilidade não há inclusão e nem equiparação de oportunidades.

A acessibilidade está no ambiente, nas comunicações, nas atitudes. Falta de acessibilidade e de equiparação de oportunidades gera discriminação e impede a inclusão.

Discriminar é crime. “Simples” assim!

Fonte: Elaboração própria, a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), 2006.

EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES

Como conciliar o fato de sermos diferentes e únicos e também garantir direitos iguais de aprendizagem e de trabalho?

A chave para essa aparente contradição está no conceito de **Equiparação de Oportunidades**, assim definido nas [Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência](#):

24. Entende-se por “realização da igualdade de oportunidades” o processo mediante o qual o meio físico e os diversos sistemas existentes no seio da sociedade, tais como serviços, atividades, informação e documentação, são postos à disposição de todos, sobretudo das pessoas com deficiências.

25. Do princípio da igualdade de direitos decorre que as necessidades de toda e qualquer pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base do planejamento das sociedades e que todos os recursos devem ser empregues por forma a garantir que a todos sejam concedidas as mesmas oportunidades de participação.

27. À medida que as pessoas com deficiências alcançam a igualdade de direitos, devem também ficar sujeitas às mesmas obrigações. À medida que as pessoas com deficiências vão alcançando o gozo desses direitos, as sociedades devem esperar cada vez mais delas. Como parte do processo de realização da igualdade de oportunidades, deve providenciar-se no sentido de ajudar as pessoas com deficiências a assumir a sua plena responsabilidade como membros da sociedade.

Esse princípio é reconhecido desde a Antiguidade:

A verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, à medida que se desigualem. [Aristóteles](#).

O sociólogo português [Boaventura de Souza Santos](#) retomou esse conceito:

Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

Equiparação de oportunidades não deve ser considerada “concessão de privilégios” por causa da condição de deficiência.

O Art. 34, parágrafo 2º, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência estabelece:

A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Portanto, se for necessário oferecer equipamentos, adaptar ou desenvolver técnicas ou equipamentos ou ter condições diferenciadas de acessibilidade, a legislação recomenda que isso seja feito para possibilitar o melhor desempenho profissional e a diminuição de situações de desvantagem.

O que define o desempenho de um colaborador com deficiência são as condições de acessibilidade disponíveis, sua formação profissional, seus recursos internos e seu potencial: isso constitui seu “capital de empregabilidade” e NÃO sua condição de deficiência.

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

CRESCIMENTO ECONÔMICO INCLUSIVO

O trabalho das Pessoas com Deficiência traz aportes significativos para o desenvolvimento econômico, embora essa realidade infelizmente seja pouco conhecida. Ainda permanece, em boa parte da sociedade, a visão estereotipada e antiga, que vê as Pessoas com Deficiência como dependentes e incapazes de ter uma vida com dignidade e autonomia – inclusive ganhando o suficiente para se sustentar e também a sua família, caso a tenha.

Já dispomos de dados que indicam a formação de nicho de mercado específico, que em muitos casos também engloba pessoas da Terceira Idade, contribuindo para o crescimento econômico.

Para ilustrar as afirmações acima, mais uma vez recorreremos ao grupo ColetivAção.

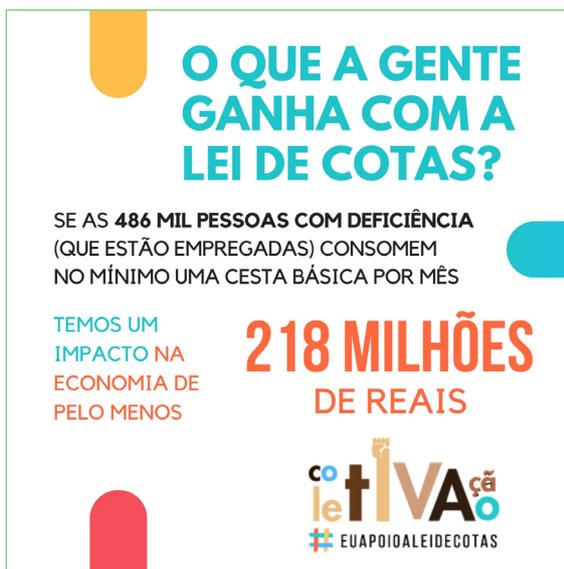


O que a gente ganha com a Lei de Cotas?

Pessoas com deficiência empregadas. Ano 2000 - 2,3 mil / Ano 2018 - 486 mil. Crescimento de mais de 20.000%.

Fontes: MTE e ME/RAIS.

Na base inferior central do quadrado está o logotipo formado pela palavra “coletivação”, com as letras em diversos tamanhos. A letra “i” tem o formato de um braço com o punho cerrado voltado para cima. As letras são em tons de cor do bege claro ao marrom escuro, com exceção das letras “o” que são azul claro. Abaixo da palavra, há a hashtag formada por pinceladas verde e azul na horizontal, e laranja e amarelo na vertical seguido do texto “Eu apoio a Lei de Cotas”.

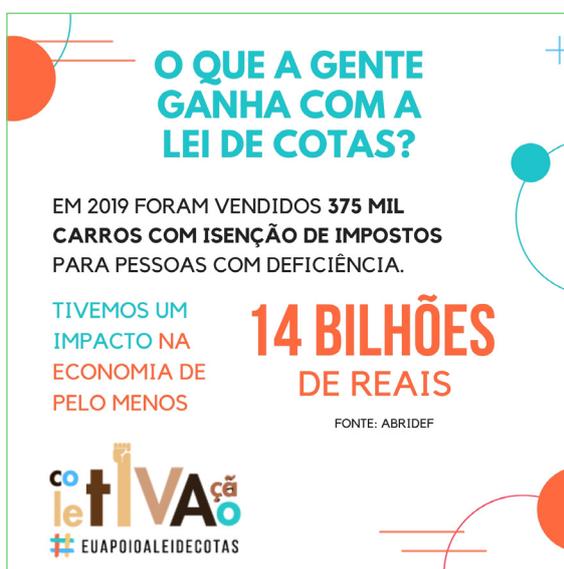


O que a gente ganha com a Lei de Cotas?

Se as 486 mil pessoas com deficiência (que estão empregadas) consomem no mínimo uma cesta básica por mês. Destaque: temos um impacto na economia de pelo menos 218 milhões de reais.

Na base inferior direita do quadrado está a hashtag formada por pinceladas verde e azul na horizontal, e laranja e amarelo na vertical seguido do texto “Eu apoio a Lei de Cotas”.

Outros setores da economia também estão considerando os consumidores com deficiência – o que era de se esperar, pois estão recebendo salários e contribuem para fazer girar a economia. Portanto, pode-se dizer que crescimento econômico e consumo estão associados.



O que a gente ganha com a Lei de Cotas?

Em 2019 foram vendidos 375 mil carros com isenção de impostos para Pessoas com Deficiência. Destaque: Tivemos um impacto na economia de pelo menos 14 bilhões de reais.

Fonte: ABRIDEF. Na base inferior esquerda do quadrado está hashtag colorida e o texto “Eu apoio a Lei de Cotas”.

Dentre os [17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável \(ODS\)](#), que fazem parte da Agenda 2030 (da qual o Brasil é signatário), o Objetivo 8 aborda o crescimento econômico e o papel das Pessoas com Deficiência, com impactos positivos para a sociedade.



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

Oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável: “Trabalho decente e crescimento econômico”. Quadrado na cor vinho com ícone de um gráfico e seta crescente.

A [Meta 8.5](#) estabelece:

Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

A seguir, mostramos exemplos de como a promoção da acessibilidade favorece o consumo e estimula a economia.

A digitalização de filmes publicitários possibilita a acessibilidade e favorece o consumo, segundo o [Blog da Audiodescrição](#):

Desde 2017, as principais emissoras de TV do País passaram a receber os filmes publicitários em formato digital, que têm alta definição e custos mais baixos. Essa é uma forma de operação mais rápida, segura e que também possibilita ter aplicação automática de [closed caption](#), audiodescrição e Libras (Língua Brasileira de Sinais), contemplando a Lei nº 13.146/2016, especialmente os Art. 3º e 67º.

Moda

A indústria da moda está atenta para o mercado potencial representado pelas Pessoas com Deficiência e está criando modelagens que combinam características individuais com as tendências da estação.

As coleções são apresentadas por modelos com deficiência. Blogs, como [Beta Redação](#), entre outros, divulgam as criações.

Publicidade

Temas como Inclusão e Diversidade têm recebido atenção da publicidade. Daí a presença mais frequente de Pessoas com Deficiência em comerciais de datas comemorativas e de produtos como cerveja, fraldas, produtos de beleza, bancos, lanchonetes e outros.

Turismo

Hotéis e agências de turismo estão investindo nesse segmento, que também abrange pessoas da Terceira Idade.

O município de Socorro, SP, é referência: graças ao investimento em infraestrutura, como hotéis com acomodações acessíveis – possibilitando até que cães-guia fiquem junto de seus donos – em opções de lazer e esportes adaptados, o turismo acessível tornou-se uma importante fonte de renda para o município.

TECNOLOGIA ASSISTIVA

O QUE É

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 social.

O conceito de Tecnologia Assistiva está ligado à acessibilidade instrumental, anteriormente citada.

No Bloco I, referente às orientações práticas, mencionamos exemplos de Tecnologia Assistiva para pessoas com diferentes tipos de deficiência – lembrando que cada pessoa é única. Sua condição de funcionalidade é que determina o que é mais adequado.

Não há uma receita de Tecnologia Assistiva única.

REFERÊNCIAS



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Constituição da República Federativa do Brasil de 1988](#).

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20/03/2020.



CROSARA, Ana Paula Resende; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). [A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada](#) / Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

Disponível em: <https://www.oab.org.br/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada-812070948.pdf>. Acesso em 20/03/2020.



GUGEL, Maria Aparecida. [Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta](#). – Belo Horizonte: RTM, 2019. Pág. 74.

Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>. Acesso em 26/02/2021.



[Hay Group do Brasil](#).

Disponível em: <https://www.smtm.co/br/empresa/hay-group>. Acesso em 20/03/2020.



BORIN, Fernanda; FIENO, Priscila; SAMPAIO, Bernardo. [DIVERSIDADE: Inclusão ou Estratégia?](#) Harvard Business Review. Outubro 2015.

Disponível em: <https://hbrbr.com.br/diversidade-inclusao-ou-estrategia>. Acesso em 20/03/2020.



CARMO, José Carlos do. [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.

Disponível em: https://issuu.com/suzanacoroneos/docs/mte_digital_b. Acesso em 20/03/2020.



SÍNDROME DE DOWN. Síndrome de Down: Un blog con información del síndrome de down en México. [Cultura Olmeca y Síndrome de Down](#). 31/05/2009.

Disponível em: <http://www.downmx.com/general/cultura-olmeca-y-sindrome-de-down>. Acesso em 20/03/2020.



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE e BANCO MUNDIAL. [Relatório Mundial sobre a Deficiência](#). São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo, 2012.

Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=63550838222F14A8087B72BCD685FBBA?sequence=4. Acesso em 20/03/2020.



MAIOR, Izabel. [História, conceitos e tipos de deficiência](#).

Disponível em: <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf>. Acesso em 20/03/2020.



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999](#). Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 20/03/2020.



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004](#). Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em 20/03/2020.



BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20/03/2020.



DEO, Adriana F.; PEREIRA, Jeanete A.F. [A triangulação entre Deficiência Intelectual, Funcionalidade Humana e Apoios](#). DICA, nº 4, ano 3.

Disponível em: http://www.revistafaag.com.br/revistas_antiga/upload/4_87-266-1-PB.pdf. Acesso em 20/03/2020.



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012](#). Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em 20/03/2020.



AUTISMOEMDIA. [Existem tipos de autismo? Como identificar os níveis](#). 05/11/2019.

Disponível em: <https://www.autismoemdia.com.br/blog/existem-tipos-de-autismo-como-identificar-os-diferentes-niveis>. Acesso em 20/03/2020.



TED. [Temple Grandin: O mundo necessita de todos os tipos de mentes](#).

Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=fn_9f5x0f1Q. Acesso em 23/03/2020.



[O autismo pela visão de uma autista](#).

Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/autismo>. Acesso em 23/03/2020.



BUCHALLA, Cassia Maria. [A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde](#). Acta Fisiatrica, Março 2003 – Volume 10 – Número 1.

Disponível em: http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=298. Acesso em 23/03/2020.



BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. [Portaria nº 4.677, de 29 de julho de 1998](#). Normas sobre a obrigatoriedade da contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/legislacao/2298/portaria-mpas-se-4677-1998>. Acesso em 23/03/2020.



BRASIL. Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. [Reabilitação Profissional](#). Publicado em 14 de setembro de 2017.

Disponível em: <https://www.inss.gov.br/orientacoes/reabilitacao-profissional>. Acesso em 23/03/2020.



BRASIL. [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Artigo 93. Diário Oficial da União. Seção 1. 25/07/1991.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 23/03/2020.



ONU. Deficientes. [Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências](#). Adotadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 48/96, de 20 de Dezembro de 1993.

Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/regras_gerais.htm. Acesso em 23/03/2020.



AYRES, Deborah Maria. [O Direito à Igualdade que discrimina](#). Publicado em 01/06/2007.

Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3509/O-direito-a-igualdade-que-discrimina>. Acesso em 23/03/2020.



PENSADOR. [Boaventura de Souza Santos](#).

Disponível em: https://www.pensador.com/autor/boaventura_de_souza_santos. Acesso em 23/03/2020.



BRASIL. Nações Unidas. [Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável](#).

Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030>. Acesso em 23/03/2020.



Blog da Audiodescrição. [Filmes publicitários: digitalização favorece a acessibilidade](#). Publicado em 22/02/2017.

Disponível em: <http://www.blogdaaudiodescricao.com.br/2017/02/filmes-publicitarios.html>. Acesso em 02/04/2020.



SIGNIFICADOS. [Significado de closed caption](#).

Disponível em: <https://www.significados.com.br/closed-caption>. Acesso em 02/04/2020.



BETA REDAÇÃO. [Moda para Todos](#). Atualizado em: 16/12/2013.

Disponível em: <https://medium.com/betaredacao/moda-para-todos-33cbd3764bd8>. Acesso em 02/04/2020.



[Associação Americana das Pessoas com Deficiência \(AAIDD\)](#).

Disponível em: <https://www.aaid.org>. Acesso em 24/09/2020.



BLOCO B:
LEGISLAÇÃO
NACIONAL

APRESENTAÇÃO

Esse bloco apresenta, em ordem cronológica, as principais leis e decretos sobre o Trabalho que mencionam Pessoas com Deficiência. Assim, é possível acompanhar a mudança do olhar da sociedade em relação a elas, o que se reflete também na nomenclatura utilizada ao longo do tempo.

Conservamos os termos utilizados na redação das leis, destacando que o termo adequado é "Pessoa com Deficiência" desde a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

LINHA DO TEMPO

O ponto de partida escolhido foi o ano de 1943, quando foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A legislação está organizada em ordem cronológica. Quando necessário, colocamos observações.

1943

BRASIL. [Decreto-lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943](#). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 11937. 09/08/1943.

Contém capítulo sobre prevenção de acidentes: a) regulamentos sobre as normas de higiene nos locais de trabalho, obrigação dos empregadores de prover um mínimo de conforto para seus empregados: iluminação, ventilação, etc.;

b) regulamentos sobre medidas de segurança para prevenção de acidentes.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 18/03/2020.

Destaques:

- Art. 427: aborda a questão de aprendizes com deficiência, especialmente nos § 3º, 4º, 5º e 6º, até os art. 428 a 433, que tratam do contrato de aprendizagem;
- Art. 461: aborda a questão do trabalhador readaptado, por motivo de deficiência física ou mental;
- Art. 475: aborda a questão do empregado aposentado por invalidez.

1960

BRASIL. [Decreto-lei nº 48.959-A, de 19 de setembro de 1960](#). Aprova o Regulamento Geral da Previdência Social. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 13133. 29/09/1960.

Determina a provisão de auxílio-doença, pensão por invalidez, assistência social para o processo de reabilitação profissional, incluindo colocação ou recolocação de pessoas no mercado de trabalho.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48959-a-19-setembro-1960-388618-publicacaooriginal-55563-pe.html>. Acesso em 17/03/2020.

1963

BRASIL. [Decreto nº 53.264, de 13 de dezembro de 1963](#). Dispõe sobre a Reabilitação Profissional na Previdência Social. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 10606. 16/12/1963.

Cria um sistema de serviços comunitários e organiza a Comissão Permanente de Reabilitação Profissional e os Serviços de Administração da Reabilitação Profissional.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-53264-13-dezembro-1963-393225-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 18/03/2020.

1968

BRASIL. [Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968](#). Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 745. 23/01/1968.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em 18/03/2020.

1988

BRASIL. [Constituição (1988)]. [Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988](#).

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 17/03/2020.

Destaques:

- Proibição de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão (Art. 7, XXXI);
- Proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (Art. 24, XIV);
- Reserva de percentual de cargos e empregos públicos (Art.37, VIII);
- Habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de deficiência e promoção de sua integração à vida comunitária (Art. 203, V);

- Garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (Art. 203, V);
- Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com eliminação dos preconceitos e obstáculos arquitetônicos (art. 227, II).

1989

BRASIL. [Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989](#). Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 19209. 25/10/1989.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 17/03/2020.

1990

BRASIL. [Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990](#). Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 13563. 16/07/1990.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em 17/03/2020.

Observação:

Evidentemente, todos os artigos do ECA se aplicam a crianças e adolescentes com deficiência, pois em primeiro lugar são crianças ou adolescentes, antes de terem

uma deficiência. Porém, há artigos específicos sobre essa condição:

- Título II, Dos Direitos Fundamentais, Capítulo I - Do Direito à Vida e à Saúde, Art. 11;
- Capítulo V, Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho, Art. 62 e Art. 66.

1991

BRASIL. [Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991](#). Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 9783, 23/05/1991.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em 18/03/2020.

BRASIL. [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Art. 93. Diário Oficial da União. Seção 1. 25/07/1991.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 17/03/2020.

Observação:

O artigo 93 da lei acima citada é conhecido como “Lei de Cotas”, por sua importância: estabelece o percentual de Pessoas com Deficiência e reabilitadas, que devem compor a reserva de vagas, para empresas com 100 empregados e mais. Daí ser frequentemente escrito entre aspas.

1998

BRASIL. [Decreto nº 2.682, de 21 de julho de 1998](#). Promulga a Convenção nº 168 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 07, 22/07/1998.

Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111653/decreto-2682-98>.

Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. Ministério de Estado da Previdência e Assistência Social. [Portaria MPAS nº 4.677, de 29 de julho de 1998](#). Dispõe sobre o preenchimento de cargos por pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Diário Oficial da União. 30/07/1998.

Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/legislacao/2298/portaria-mpas-se-4677-1998>.

Acesso em 09/04/2020.

1999

BRASIL. [Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999](#). Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Seção 1, p.10. 21/12/1999.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em 17/03/2020.

2000

BRASIL. [Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000](#). Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Seção 1, eletrônico, p. 1, 09/11/2000.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em 17/03/2020

2001

BRASIL. [Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000](#). Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Seção 1, eletrônico, p. 2. 20/12/2000.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. [Instrução Normativa SIT nº 20, de 26 de janeiro de 2001](#). Determina procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) quanto ao exercício laboral das pessoas com deficiência. Diário Oficial de União. 29/01/2001.

Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=75165>. Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. [Decreto legislativo nº 198, de 2001](#). Aprova o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, concluída em 7 de junho de 1999, por ocasião do XXIX Período Ordinário de Sessões da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, realizado no período de 6 a 8 de junho de 1999, na cidade de Guatemala. Diário Oficial da União. Seção 1, eletrônico, p. 4, 15/06/2001.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2001/decretolegislativo-198-13-junho-2001-337086-norma-pl.html>. Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. [Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001](#). Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 1, 09/10/2001.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm. Acesso em 17/03/2020.

2002

BRASIL. Ministério da Saúde. [Portaria nº 1.060, de 05 de junho de 2002](#). Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência.

Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt1060_05_06_2002.htm.
Acesso em 17/03/2020.

Observação:

Promulgada pelo Ministério da Saúde, a Portaria recomenda articulação intersectorial, entre os Ministérios, inclusive o do Trabalho e Emprego, incentivando a entrada da Pessoa com Deficiência e do reabilitado no mundo do trabalho.

2003

BRASIL. Ministério de Estado do Trabalho e Emprego. [Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003](#). Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no Art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao Art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Diário Oficial da União. 30/10/2003.

Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm.
Acesso em 02/04/2020.

2004

BRASIL. [Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004](#). Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Diário Oficial da União. Seção 1, p. 5. 3/12/2004.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 17/03/2020.

2005

BRASIL. [Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005](#). Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 1, 28/06/2005.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm. Acesso em 17/03/2020.

2006

BRASIL. [Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006](#). Regulamenta a Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 1, 22/09/2006.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5904.htm. Acesso em 02/04/2020

2007

BRASIL. [Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007](#). Regulamenta o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social devido à Pessoa com Deficiência e ao Idoso. Diário Oficial da União. Seção 1, p.16. 28/9/2007.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6214.htm. Acesso em 17/03/2020.

2008

BRASIL. [Decreto legislativo nº 186, de 2008](#). 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. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 1. 10/07/2008.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em 17/03/2020.

Destaques

- Preâmbulo: (v) Reconhecendo a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à **informação e comunicação**, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. (negrito nosso)
- Art. 9 - Acessibilidade: A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à **informação e comunicação**, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. (negrito nosso) (...)
- Art. 26 - Habilitação e Reabilitação.
- Art. 27 - Trabalho e Emprego.

2009

BRASIL. [Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009](#). Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo

2012

Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 3, 26/08/2009.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm.

Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. [Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012](#). Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do Art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 2, 28/12/2012.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2012/lei-12764-27-dezembro-2012-774838-publicacao-original-138466-pl.html>. Acesso em 02/04/2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. [Instrução Normativa SIT nº 98, de 15 de agosto de 2012](#). Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Diário Oficial da União. 16/08/2012.

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

Acesso em 02/04/2020

2015

BRASIL. [Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União. Seção 1, p. 2. 07/07/2015.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

Acesso em 17/03/2020.

Destaques:

O direito à acessibilidade na comunicação e na informação é retomado na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), que o menciona especificamente nos Art. 53 e 54:

- Art. 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.
- Art. 54 – São sujeitas ao cumprimento das disposições desta Lei e de outras normas relativas à acessibilidade, sempre que houver interação com a matéria nela regulada:
 - I – a aprovação de projeto arquitetônico e urbanístico ou de comunicação e informação, a fabricação de veículos de transporte coletivo, a prestação do respectivo serviço e a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva.

2018

BRASIL. [Decreto nº 9.296, de 1º de março de 2018](#). Regulamenta o Art. 45 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 4. 02/03/2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9296.htm. Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. [Decreto nº 9.404, de 11 de junho de 2018](#). Altera o Decreto nº 5.296, de 2 dezembro de 2004, para dispor sobre a reserva de espaços e assentos em teatros, cinemas, auditórios, estádios, ginásios de esporte, locais de espetáculos e de conferências e similares para pessoas com deficiência, em conformidade com o Art. 44 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira

de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Diário Oficial da União. Seção 1, p. 11. 12/06/2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9404.htm.

Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. [Decreto nº 9.405, de 11 de junho de 2018](#). Dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no Art. 122 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União. Seção 1, p. 11. 12/06/2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9405.htm.

Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. [Decreto nº 9.451, de 26 de julho de 2018](#). Regulamenta o Art. 58 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 1. 27/07/2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9451.htm.

Acesso em 17/03/2020.

2019

BRASIL. [Decreto nº 9.762, de 11 de abril de 2019](#). Regulamenta os Art. 51 e Art. 52 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para dispor sobre as diretrizes para a transformação e a modificação de veículos automotores a fim de comporem frotas de táxi e de locadoras de veículos acessíveis a pessoas com deficiência. Diário Oficial da União. Seção 1, edição extra – A, p. 12. 11/04/2019.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9762.htm.

Acesso em 17/03/2020.

BRASIL. [Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019](#). Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT

ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 12. 06/11/2019.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em 18/03/2020.

2020

Desde o início, 2020 se revelou um ano que fugiu completamente das expectativas de governos, empresas e da sociedade. A pandemia alterou, de forma brusca e radical, rotinas e comportamentos, atingindo Pessoas com Deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho formal.

Assim sendo, as informações referentes a este ano estão divididas em dois grupos:

Leis e decretos:

BRASIL. Ministério da Economia. [Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2020](#). Institui o valor da multa pelo descumprimento da Lei de Cotas a partir de 1 de janeiro de 2020: de R\$ 2.519,31 (dois mil, quinhentos e dezenove reais e trinta e um centavos) a R\$ 251.929,36 (duzentos e cinquenta e um mil, novecentos e vinte e nove reais e trinta e seis centavos) por profissional com deficiência não contratado, conforme o grau de descumprimento.

Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019>. Acesso em 03/09/2020.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#). Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em 04/09/2020.

Art. 3º J, item XVII Durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, o poder público e os

empregadores ou contratantes adotarão, imediatamente, medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública.

BRASIL. Presidência da República. [MP nº 936, de 1º de abril de 2020](#). Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Foi convertida na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.

Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>. Acesso em 03/09/2020.

BRASIL. [Lei nº 14.020/20, de 06 de julho de 2020](#). Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 03/09/2020.

Comentário:

Quero destacar a relevância deste ato para a luta na garantia de direitos, pois, nº Art. 17 (Durante o estado de calamidade pública de que trata o Art. 1º da Lei nº 14.020), o parágrafo V explicita que a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.

Ou seja, durante a pandemia, nos termos de vigência da Lei, nenhum empregado com deficiência, inclusive nas empresas não sujeitas a cota legal

(Art. 93, da Lei nº 8.213/91) pode ser dispensado sem justa causa.

Caso haja esta dispensa, poderá ensejar pedido judicial de reintegração.

Marcelo Panico, advogado e presidente do Conselho Estadual de Assistência Social de São Paulo.

Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/programa-emergencial-proibe-demissoes-de-profissionais-com-deficiencia>. Acesso em 03/09/2020.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Lei nº 14.023, de 08 de julho de 2020](#). Altera a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, para determinar a adoção de medidas imediatas que preservem a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública, durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14023.htm#art1. Acesso em 05/09/2020.

Art. 3º J, § 1º, Inciso XVII - Cuidadores e atendentes de pessoas com deficiência, de pessoas idosas ou de pessoas com doenças raras.

ESCLARECIMENTOS E RECOMENDAÇÕES

RECOMENDAÇÕES OIT



OIT Brasília. A OIT tem um compromisso de longo prazo para promover a justiça social e o trabalho decente para as pessoas com deficiência. Notícias. [Cinco pontos-chave para a inclusão de pessoas com deficiência na resposta à COVID-19](#). 14/04/2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741621/lang--pt/index.htm. Acesso em 05/09/2020.

VALIDADE DA LEI DE COTAS



CÂMARA PAULISTA para INCLUSÃO da PESSOA com DEFICIÊNCIA. Todas as vagas para todas as pessoas. [Lei de Cotas continua valendo no isolamento social e trabalho remoto](#).

Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/lei-de-cotas-continua-valendo-no-isolamento-social-e-trabalho-remoto>. Acesso em 04/09/2020.



Vídeo complementar. ["Em tempos de pandemia, como fica a Lei de Cotas?", no canal Igualitê, Inclusão e Diversidade](#). Exibido em 15/04/2020.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Bm86t9q8eu4>. Acesso em 04/09/2020.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



Descomplicando o Direito do Trabalho. Live. [Auditora Fiscal fala hoje sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho](#). Exibido em 07/05/2020.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=coPPQacZCVk>. Acesso em 04/09/2020.

PROIBIÇÃO DE DEMISSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA



PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO/PGT e Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho/COORDIGUALDADE, do Ministério Público do Trabalho/MPT. Nota Técnica conjunta 07/2020. [Análise das condições empresariais para utilização do Programa Emergencial e Adequação dos Acordos de Trabalho celebrados para Pessoas com Deficiência.](#)

Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/wp-content/uploads/2020/05/diretrizes-NT-07-2020-coor-digualdade.pdf>. Acesso em 04/09/2020.



PGT/COORDIGUALDADE. Nota Técnica Conjunta 07/2020. [PCD Legal.](#)

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-GAQtjWaRic>.

Acesso em 05/09/2020. Vídeo com libras.

PANDEMIA COVID-19



[NOTAS TÉCNICAS CONJUNTAS PGT e COORDENADORIAS TEMÁTICAS- MPT.](#)

Divulgação de documentos com recomendações e medidas a serem adotadas neste período de crise. 18/03/2020.

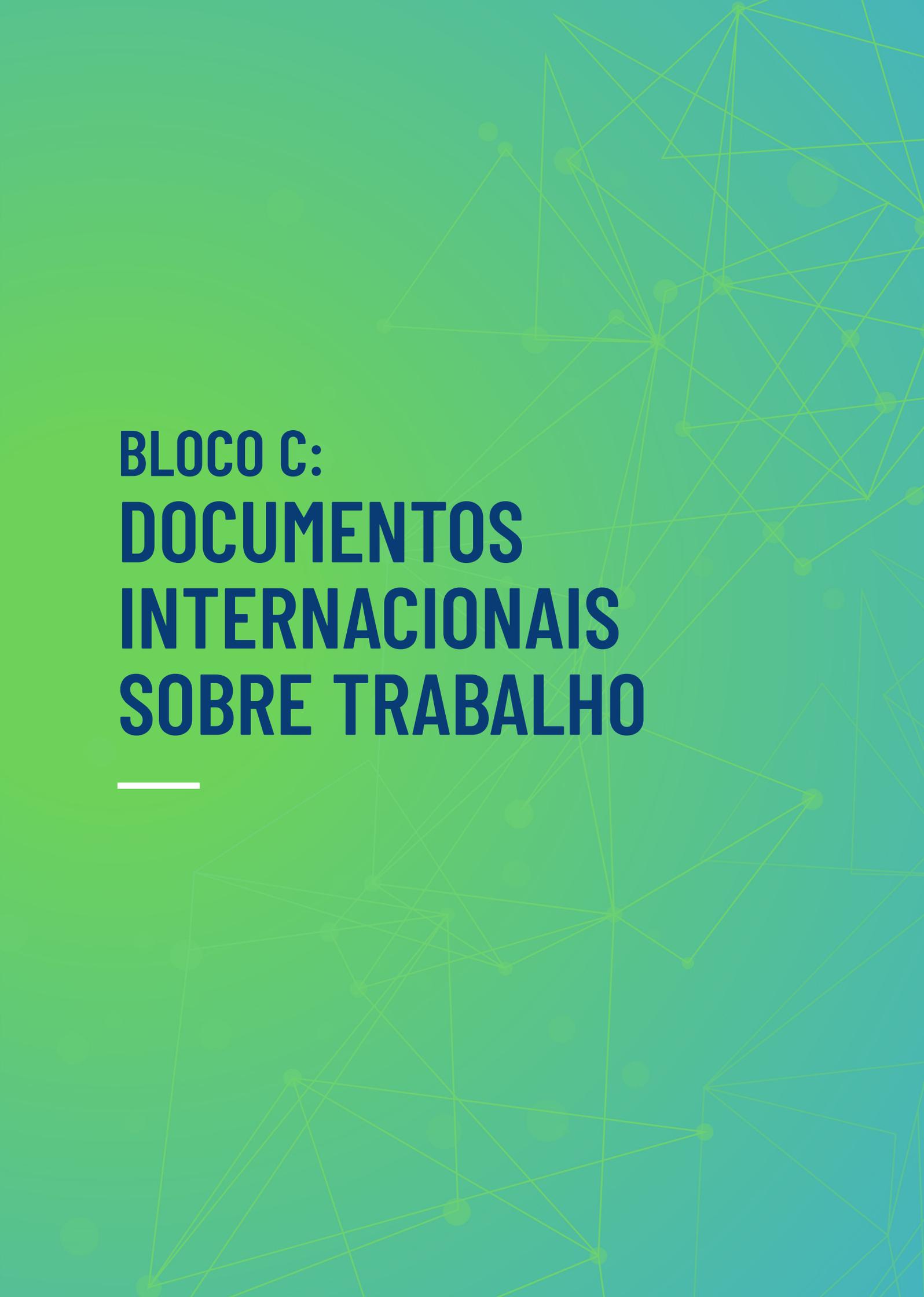
Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>.

Acesso em 05/09/2020.



Notificação de entidades patronais: CÂMARA PAULISTA para INCLUSÃO de PESSOAS com DEFICIÊNCIA. Todas as vagas para todas as pessoas. Coronavírus – [MPT notifica entidades patronais sobre cuidados com trabalhadores com deficiência.](#)

Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/coronavirus-mpt-notifica-entidades-patronais-sobre-cuidados-com-trabalhadores-com-deficiencia>. Acesso em 04/09/2020.



**BLOCO C:
DOCUMENTOS
INTERNACIONAIS
SOBRE TRABALHO**

APRESENTAÇÃO

A atuação de gestores públicos, operadores do Direito, Ministério Público do Trabalho, Conselhos de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, órgãos e entidades de representação de Pessoas com Deficiência, Conselhos Regionais profissionais, organizações da sociedade civil, empresas, consultores e cursos universitários de áreas relacionadas está fundamentada na legislação vigente.

Baseia-se, também, em marcos conceituais, elaborados por organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Brasil, como país membro, participa da elaboração desses documentos e os ratifica quando aprovados de acordo à lei nacional.

Embora eles não façam parte da legislação nacional (com exceção de algumas Convenções, que foram ratificadas pelo Brasil e por isso têm força de lei), são referências importantes, pois trazem princípios, valores e diretrizes que norteiam as ações e as posturas da sociedade.

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (CDPD)



Homologada em 2006 pela ONU, a [Convenção](#) trouxe mudanças significativas para a área da Deficiência, a começar pela inserção dessa temática no patamar dos Direitos Humanos.

Sua base conceitual parte da concepção de que a condição de Deficiência é parte da diversidade humana e, portanto, Pessoas com Deficiência têm direitos e deveres, como todos.

No Brasil, a CDPD foi ratificada com status de emenda constitucional pelo Decreto nº 186/2008 (Poder Legislativo) e, em 2009, foi promulgada pelo [Decreto Executivo nº 6.949](#), tendo como base o rito constante na Constituição Federal vigente, que estabelece a necessidade de que o documento seja aprovado em dois turnos, com quórum qualificado na Câmara Federal e no Senado, para alcançar esse status.

Ela é o primeiro tratado internacional que adquire poder constitucional no Brasil.

A atribuição de equivalência constitucional à CDPD tem dois significados fundamentais:

- Os direitos, deveres e obrigações nela contidos têm aplicação imediata;
- Tais direitos, deveres e obrigações são superiores às leis e a outras normas que, no caso de serem contrárias à Convenção, são automaticamente revogadas ou devem ser interpretadas de forma a fazer valer o documento internacional.

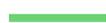
Assim sendo, são os princípios contidos nos seus Artigos e também no Protocolo Facultativo, igualmente ratificado pelo Brasil, que passam a orientar a regulamentação das leis brasileiras referentes a esta parcela que representa praticamente 25% da população

brasileira – em todos os aspectos da vida: Trabalho, Educação, Comunicação e outros, adotando como eixos norteadores a Inclusão e a Acessibilidade.

[Ana Rita de Paula](#) destaca os seguintes princípios da Convenção:

- Respeito pela dignidade inerente, independência da pessoa, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e autonomia individual;
- Não discriminação;
- Plena e efetiva participação na sociedade;
- Respeito pela diferença e pela aceitação das Pessoas com Deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- Igualdade de oportunidades;
- Acessibilidade;
- Igualdade entre o homem e a mulher; e
- Respeito pelas capacidades em desenvolvimento de crianças com deficiência e respeito pelo seu direito a preservar a sua identidade.

CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)



Fundada em 1919 para promover a justiça social, a [Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#) é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam, em situação de igualdade, das diversas instâncias da Organização.

A OIT tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Desde o início de suas atividades, produz orientações específicas sobre o trabalho de Pessoas com Deficiência, sob forma de Convenções e Recomendações.

É importante assinalar que todos os documentos produzidos se aplicam a todos os trabalhadores e trabalhadoras. Porém, Pessoas com Deficiência têm características que, em algumas situações, requerem menção específica.

DESTAQUES

[CONVENÇÃO sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação = C111](#) –
Discrimination (Employment and Occupation) Convention. 04/06/1958.

No seu Art. 1, discriminação é definida como:

Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

O Brasil promulgou a Convenção nº 111 por meio do [Decreto nº 62.150, de 1968](#).

[CONVENÇÃO sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes nº 159](#) – Vocational Rehabilitation and Employment Convention. 01/06/1983.

Dispõe sobre a reabilitação profissional e o emprego para pessoas incapacitadas. Adotada no início da Década Internacional das Pessoas Deficientes, a Convenção exige que os países membros desenvolvam práticas e responsabilidades para formular, aplicar e revisar periodicamente uma política nacional sobre reabilitação profissional e emprego para as pessoas com deficiência.

OBSERVAÇÃO

Os termos “pessoas deficientes” e “pessoas incapacitadas” eram utilizados na época. O termo atualmente adotado é Pessoa com Deficiência.

No Brasil, a Convenção nº 159 foi ratificada por meio do [Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991](#). O Decreto nº 129/1991, foi revogado pelo [Decreto nº 10.088/2019](#).

O Decreto nº 10.088/2019 consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pela República Federativa do Brasil.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) compõem a Agenda 2030, assim chamada porque abrange o período de 2015 a 2030. Ela contém 17 Objetivos e suas respectivas Metas e, pela primeira vez, Pessoas com Deficiência foram especificamente mencionadas.

Seu lema é: *“Que ninguém seja deixado para trás”*.

A Agenda 2030 foi construída por representantes dos países membros da ONU e sucedeu os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) (2000/2015).

A avaliação dos Objetivos do Milênio mostrou que foram alcançados resultados positivos; porém, ainda era necessário dar continuidade aos esforços para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade.



No alto: Logo da ONU. Ao lado: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Abaixo, os Objetivos estão apresentados em três fileiras. Cada Objetivo está inserido em quadrado de cor diferente. O último quadrado tem a logomarca dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Há os seguintes textos em cada quadrado:

- | | | |
|----------------------------|---|---|
| 1. Erradicação da pobreza; | 6. Água limpa e saneamento; | 13. Combate às alterações climáticas; |
| 2. Erradicação da fome; | 7. Energia acessível e limpa; | 14. Vida debaixo d'água; |
| 3. Saúde da qualidade; | 8. Emprego digno e crescimento econômico; | 15. Vida sobre a terra; |
| 4. Educação de qualidade; | 9. Indústria, inovação e infraestrutura; | 16. Paz, justiça e instituições fortes; |
| 5. Igualdade de gênero; | 10. Redução das desigualdades; | 17. Parcerias em prol das metas. |
| | 11. Cidades e comunidades sustentáveis; | |
| | 12. Consumo e produção responsáveis; | |

MENÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Agenda 2030 cita as Pessoas com Deficiência várias vezes:

- Preâmbulo
- Objetivo 4 – Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
- Objetivo 8 – Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos
- Objetivo 10 – Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles
- Objetivo 11 – Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis
- Objetivo 17 – Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

AGENDA 2030 E A REALIDADE BRASILEIRA

Para acompanhar a aplicação dos [ODS no Brasil](#), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) desenvolveu uma proposta de adequação das Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

REFERÊNCIAS



[A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – versão comentada](#). Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

Disponível em: <https://prceu.usp.br/usplegal/wp-content/uploads/2014/10/A-conven%C3%A7%C3%A3o-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-defici%C3%Aancia-comentada.pdf>. Acesso em 27/03/2020.



PAULA, Ana Rita de. Artigo 3 – Princípios Gerais. [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Edição comentada](#). Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flávia Maria de Paiva Vital. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. Págs. 31-33.

Disponível em: <https://www.oab.org.br/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada-812070948.pdf>. Acesso em 22/08/2020.



[ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO \(OIT\)](#).

Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em 22/08/2020.



[CONVENÇÃO sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação = C111 – Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention](#). 04/06/1958.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/wcms_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 22/08/2020.



BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Decreto nº 62.150, de 19/01/1968](#). Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em 22/08/2020.



[CONVENÇÃO sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes 159 – Vocational Rehabilitation and Employment Convention](#). 01/06/1983.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/wcms_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em 22/08/2020.



BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Decreto nº 129, de 22/05/1991](#). Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. O Decreto nº 129/1991 foi revogado pelo Decreto nº 10.088/2019.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em 22/08/2020.



BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Decreto nº 10.088/2019](#). Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em 22/08/2020.



BRASIL. Nações Unidas. [Momento de ação global para as pessoas e o planeta](#).

Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015>. Acesso em 22/08/2020.



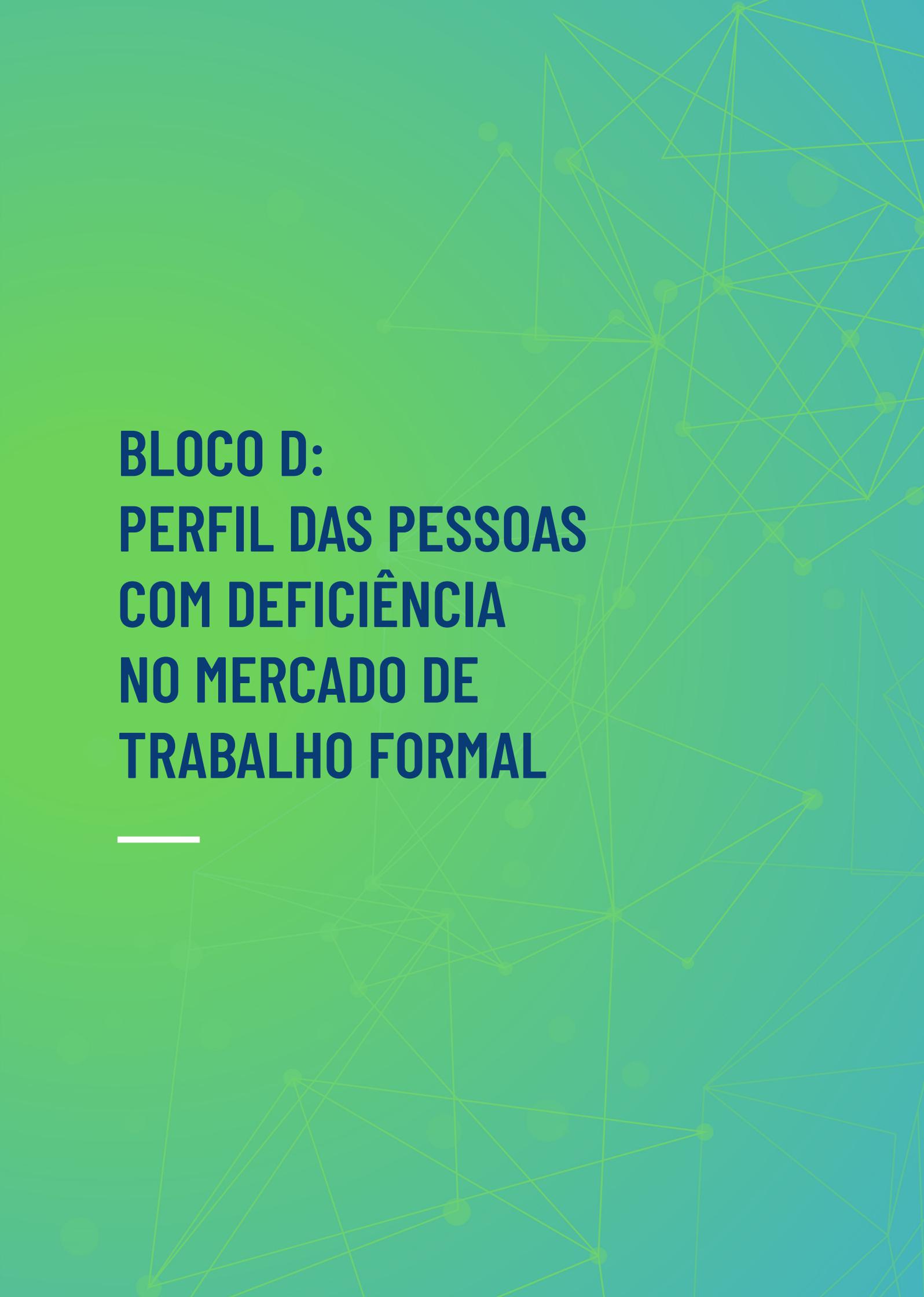
ONU Brasil. [OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL](#). Indicadores brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br>. Acesso em 22/08/2020.



INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS (IPEA). Agenda 2030 – ODS – [Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Proposta de adequação](#), Novembro 2018. Brandão, José Eduardo Malta de Sá.

Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328638376_AGENDA_2030_-_ODS_-_Metas_Nacionais_dos_Objetivos_de_Developmento_Sustentavel_Proposta_de_adequacao. Acesso em 22/08/2020.



**BLOCO D:
PERFIL DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE
TRABALHO FORMAL**

PERFIL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL ⁴

Este Bloco visa traçar um panorama sobre a empregabilidade das Pessoas com Deficiência em nível nacional e regional. Uma visão atualizada do comportamento do mercado de trabalho torna-se item importante para o presente Guia, uma vez que são escassos os estudos que possibilitam aos representantes das empresas terem uma visão mais macro da realidade da inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, razão que dificulta ainda mais a ampliação do acesso ao emprego para esse grupo social.

Assim, apesar de existirem estudos com uma visão micro, em especial estudos de caso sobre a realidade de empresas ou de grupos empresariais específicos, ainda existem lacunas na literatura para compreender uma visão mais macro do comportamento atual do conjunto de empresas brasileiras e sua relação com a força de trabalho das Pessoas com Deficiência. Saber quantos são os trabalhadores com deficiência e quais as características dessa força de trabalho permite que empresários e profissionais de Recursos Humanos possam desenhar inserções laborais mais adequadas e qualificadas para esse público.

Dessa maneira, desenhado de forma inédita e específica para o presente Guia, esse Bloco apresenta um cenário atual sobre o perfil das Pessoas com Deficiência que conseguiram romper a barreira da inserção laboral. Somado a isso, torna-se relevante mencionar que pesquisas baseadas em estatísticas oficiais disponibilizadas pelo governo federal são recentes na experiência brasileira. Os primeiros estudos que tiveram como fonte secundária os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disseminados pelo Ministério da Economia, foram realizados no final dos anos 2010, existindo até os tempos atuais lacunas sobre o perfil comparativo entre os trabalhadores com deficiência e o restante da população.

⁴ Alexandre Guerra e Beatriz Kipnis Guerra.

Por fim, a elaboração desse Bloco visa contribuir para a discussão da empregabilidade e para subsidiar empresas inclusivas e comprometidas com o direito ao trabalho a conhecer e transformar a realidade que estão inseridas. A ideia é incentivar atividades produtivas associadas à geração de emprego decente e forte impacto social.

INTRODUÇÃO

Além dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério da Economia, analisados a seguir e que têm abrangência nacional, há outras pesquisas setoriais, cujas referências constam do Bloco J - Onde localizar Pessoas com Deficiência?

É importante ter estatísticas confiáveis sobre a empregabilidade das Pessoas com Deficiência, em nível nacional e regional, que serão apresentadas a seguir.

Segundo as últimas informações censitárias disponibilizadas pelo IBGE, o Brasil possuía 7,1 milhões de Pessoas com Deficiência (PcD) em idade produtiva em 2010 – correspondente a 5,5% da população brasileira na faixa etária entre 14 e 60 anos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2012). Esse grupo social almeja maiores oportunidades de inserção na sociedade, no acesso à Educação, Saúde, Acessibilidade, Trabalho, entre outras.

Nesse mosaico de necessidades, lutas e conquistas, o direito ao trabalho ainda se apresenta como um grande desafio para as Pessoas com Deficiência, conforme apontado pelos estudos de Neri, Pinto e Costilla (2003) e Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012). Ao analisar o comportamento do mercado de trabalho brasileiro observam-se grandes diferenças entre a população com e sem deficiência (GARCIA, 2010).

De acordo com Cliber, Carmo e Gil (2018), entre as informações censitárias, nos chama a atenção o contingente de Pessoas com Deficiência em idade produtiva que se encontra

na condição de inativos, ou seja, não estão trabalhando ou procurando emprego. A participação dos inativos na população em idade ativa entre as pessoas sem deficiência era de 30,6%, enquanto entre as Pessoas com Deficiência esse valor correspondia a quase 50%. Suas estratégias de sobrevivência incluíam o recebimento de benefícios assistenciais, aposentadorias por invalidez e/ou suporte financeiro familiar, conforme abordado por Garcia (2013).

O elevado percentual de inativos revela a exclusão das Pessoas com Deficiência do mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, estimula a criação de políticas públicas de geração de emprego e renda. Nesse sentido, se destaca o reconhecimento do direito de acesso ao trabalho por elas, garantido pela Constituição Federal de 1988, Art. 7º, 37º e Art. 227º e, pela Lei nº 8.112/1990 e também via Lei de Cotas nº 8.213/1991, que é o Art. 93 desta Lei (GIL, 2002).

Segundo o Dieese, a Constituição Federal de 1988 proíbe a discriminação no tocante a salários e critérios de admissão, assegura reserva de cargos em empresas públicas e prevê a criação de programas de prevenção e atendimento especializado às crianças e adolescentes com deficiência, bem como sua integração social, mediante treinamento para o trabalho e condições de acesso a bens e serviços coletivos (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2011).

Por sua vez, a Lei nº 8.112/1990 permite aos trabalhadores com deficiência o direito de reserva de até 20% das vagas oferecidas em concurso público. Já a Lei de Cotas (nº 8.213/1991, Art. 93), estabelece cotas para Pessoas com Deficiência em empresas com 100 ou mais funcionários, conforme a seguinte proporção: 2% em empresas com 100 a 200 funcionários; de 3% naquelas com 201 a 500 funcionários; de 4% onde há entre 501 a 1000 funcionários; e de 5% em estabelecimentos acima de 1001 funcionários.

LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

2% em empresas com 100 a 200 funcionários

3% naquelas com 201 a 500 funcionários

4% onde há entre 501 a 1000 funcionários

5% em estabelecimentos acima de 1001 funcionários

Por meio de iniciativas no campo das normas jurídicas, da inspeção do trabalho, das ações de intermediação de mão de obra, do aumento da escolaridade e de qualificação profissional, atores públicos, privados e do Terceiro Setor vêm buscando alternativas para ampliar a inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Vejamos a seguir o comportamento atual do mercado de trabalho formal no que se refere ao acesso desse grupo social.

OBJETIVO

O presente estudo tem como objetivo principal traçar um perfil comparativo entre a inserção dos trabalhadores com e sem deficiência no emprego formal segundo variáveis demográficas e socioeconômicas.

Entre os objetivos específicos destacam-se: i) quantificar e traçar um perfil demográfico e socioeconômico das Pessoas com Deficiência ocupadas no Brasil e nas regiões geográficas brasileiras; e ii) identificar diferenças no padrão de inserção laboral entre “Pessoas com Deficiência” e “pessoas sem deficiência” inseridas no mercado de trabalho brasileiro.

MÉTODO

Para alcançar os objetivos da pesquisa, foram utilizados métodos oriundos da tradição quantitativa de pesquisa, por meio da exploração de dados secundários. A principal base de dados utilizada foi a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia - órgão pertencente ao governo federal brasileiro. Houve emprego de procedimentos estatísticos via software específico para Ciências Sociais chamado Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

O recorte geográfico do estudo privilegiou a organização das informações para o Brasil e para as suas respectivas regiões geográficas (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul). Como recorte temporal optou-se pelo ano de 2018 – último período da base anual de microdados disponibilizada pelo governo federal (BRASIL, 2019). O escopo do estudo dimensionou o perfil dos trabalhadores com deficiência segundo as variáveis: tipo de deficiência, setor econômico, nível de cumprimento de cotas, escolaridade, faixa etária, sexo, raça/cor, jornada de trabalho, faixa salarial e tamanho do estabelecimento.

A RAIS foi instituída pelo Decreto nº 76.900/1975; trata-se de um relatório de informações socioeconômicas, de preenchimento obrigatório, solicitado anualmente pelo Ministério da Economia brasileiro aos empregadores. O escopo da RAIS é o controle da atividade trabalhista no país para a elaboração de estatísticas do trabalho formal e a disponibilização desses dados às entidades governamentais, tomadores de decisões, formuladores de políticas públicas e estudiosos.

A RAIS aborda a questão da deficiência a partir de duas perguntas no questionário, que devem ser respondidas pelos empregadores sobre cada funcionário, com a finalidade de identificar a existência ou não de deficiências visuais, auditivas, motoras, intelectuais, múltiplas ou profissional reabilitado (BRASIL, 2018). A partir dessas informações sobre deficiência, torna-se possível o cruzamento com as demais variáveis socioeconômicas e demográficas existentes no questionário.

RESULTADOS OBTIDOS

A seguir, apresentam-se os resultados da pesquisa no que se refere ao perfil da inserção no mercado de trabalho das Pessoas com Deficiência segundo nível de emprego, patamar de cumprimento da Lei de Cotas e distribuição segundo regiões geográficas e unidades federativas brasileiras.

Além disso, também foi priorizada a análise dos trabalhadores com deficiência segundo as variáveis: setor de atividade econômica, tamanho do estabelecimento, faixa de escolaridade, faixa etária, sexo, raça/cor, jornada de trabalho semanal e remuneração média mensal.

A análise considerou identificar diferenças no padrão de inserção no mercado de trabalho formal entre Pessoas com Deficiência e pessoas sem deficiência. Do mesmo modo, as análises apontam padrões existentes nas regiões geográficas brasileiras.

NÍVEL DE EMPREGO E ALCANCE DE COTAS

Em 2018, o retrato mais atual fornecido pela RAIS aponta que as Pessoas com Deficiência correspondiam a 1% do total de 46,6 milhões de trabalhadores formais brasileiros. Em 2008, a participação das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho formal era de 0,8%, revelando um tímido aumento no período.

Ao realizar um resgate da evolução do nível de emprego nos últimos 10 anos, observou-se uma variação relativa no estoque dos trabalhadores com deficiência acima da média nacional. Entre 2008 e 2018, os postos de trabalho ocupados por trabalhadores com deficiência assistiram seu estoque de emprego aumentar em 50,6%, passando de 323 mil para 487 mil empregos. Em igual período, ao serem comparados com a variação acumulada da PcD, a quantidade de trabalhadores sem deficiência aumentou relativamente em um ritmo menor, correspondente a uma elevação de 18% do nível de emprego.

Em 2018, 487 mil Pessoas com Deficiência estavam inseridas no mercado de trabalho – correspondente a 1% dos trabalhadores brasileiros.

Tabela 1 – Evolução dos trabalhadores formais e com deficiência e taxa de participação. Brasil, 2008 a 2018.

| Ano | PcD | Não PcD | Total | Participação PcD/ Total (%) |
|---------------|------------------|----------------|------------------|-----------------------------|
| 2008 | 323.210 | 39.118.356 | 39.441.566 | 0,8 |
| 2018 | 486.756 | 46.144.359 | 46.631.115 | 1,0 |
| Var 2008/2018 | Aumento de 50,6% | Aumento de 18% | Aumento de 18,2% | - |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2008 e 2018

Apesar de um leve aumento do número de Pessoas com Deficiência inseridas no mercado de trabalho, esse quantitativo ainda não foi suficiente para o cumprimento da totalidade dos percentuais previstos na Lei de Cotas. Em 2018, os dados disponibilizados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério da Economia, apontam que apenas 50,6% das cotas para as Pessoas com Deficiência foram cumpridas, equivalente a 389 mil trabalhadores. Segundo Schwarz e Haber (2009) e Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012), isso demonstra que somente a existência de normas legais não assegura a oportunidade real de inserção laboral das Pessoas com Deficiência.

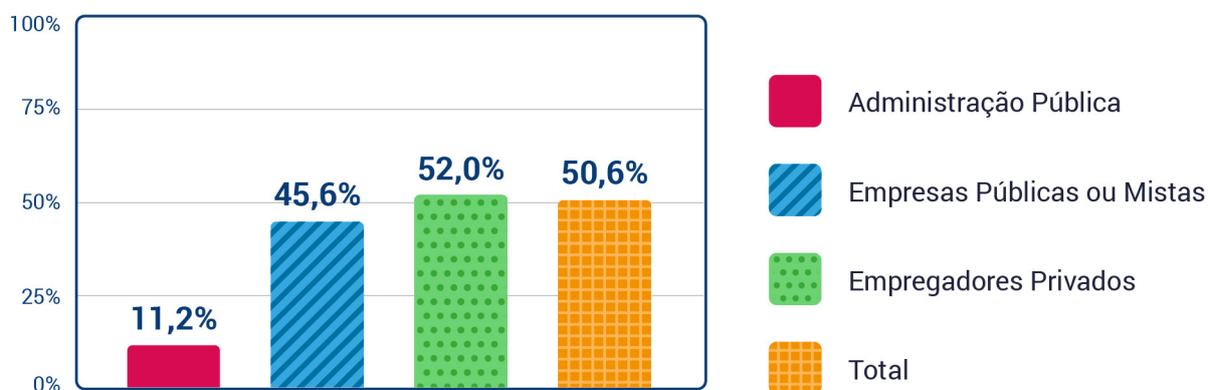
De qualquer maneira, os desafios do direito ao trabalho em torno das Pessoas com Deficiência são muitos. Entre outros aspectos, somam-se ao esforço no campo jurídico, não só a criação de leis e fiscalização de seu cumprimento, mas também as ações para intermediação de mão de obra e capacitação profissional, realizadas por organizações públicas, privadas e do terceiro setor. Conforme abordado por Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012) existem casos de empresas que internalizaram a Cultura da Inclusão e da Diversidade e realizam ações efetivas nesse sentido, como também existem casos de

empresas que nem sequer cumprem as cotas mínimas legais previstas.

O cumprimento das cotas para as Pessoas com Deficiência se diferencia de acordo com a natureza jurídica do empregador. Os empregadores privados foram as organizações com maior percentual de cumprimento, correspondente a 52% das vagas reservadas para o setor, ou 371 mil trabalhadores com deficiência. As empresas públicas e sociedades de economia mista cumpriram 45,6% das cotas reservadas, equivalente a 16 mil empregados. No outro extremo, as instituições públicas apresentaram baixo resultado na execução das cotas destinadas ao setor: somente 11,2% das vagas reservadas, representando 2,1 mil trabalhadores.

As vagas disponibilizadas pela Lei de Cotas não estão sendo totalmente preenchidas. Em 2018, apenas 50,6% das vagas reservadas para estabelecimentos com 100 empregados ou mais estavam ocupadas por Pessoas com Deficiência.

Gráfico 1 - Taxa de cumprimento das vagas previstas na Lei de Cotas nº 8.213/91, por natureza jurídica do empregador. Brasil, 2018.



Cada pilar do gráfico representa uma área e a porcentagem de cumprimento da Lei de Cotas: Administração Pública (11,2%), Empresas Públicas ou Mistas (45,6%), Empregadores Privados (52%). Por último, há um pilar com a palavra "Total" com 50,6%. Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/ Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, 2018.

REGIÕES GEOGRÁFICAS E UNIDADES FEDERATIVAS

Ao observar a participação das Pessoas com Deficiência no total de trabalhadores segundo grandes regiões geográficas, verifica-se maior peso nas regiões Sul (1,2%) e Sudeste (1,1%). As regiões Nordeste e Centro-Oeste apresentavam participação de 0,9% de trabalhadores com deficiência. A região Norte possuía a menor participação, correspondente a 0,8% do total de trabalhadores.

A presença das Pessoas com Deficiência no total de trabalhadores formais exibiu maiores proporções nas unidades federativas de São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Ceará, Paraná, Espírito Santo, Amazonas e também no Distrito Federal – todas com participação entre 1,1% e 1,3%, situando-se acima da média nacional. Por outro lado, as menores proporções foram identificadas nos estados do Mato Grosso, Piauí, Roraima e Tocantins - com participação correspondente a 0,6% dos empregados formais.

Ao mudar nosso foco para a participação das regiões geográficas e unidades da federação no total de trabalhadores formais com deficiência do Brasil, percebe-se que a região Sudeste era responsável pela maior parcela: 51,7% dos trabalhadores formais com deficiência, com destaque para São Paulo (31,7%) e Minas Gerais (10%). Em seguida, a região Sul apresentou-se com 19,5% dos trabalhadores com deficiência do país, com destaque para o Rio Grande do Sul (7,1%).

O Nordeste possuía 16,3% das Pessoas com Deficiência ocupadas, com destaque para Bahia (4,1%) e Ceará (3,7%). Por sua vez, a região Centro-Oeste representava 8%, sendo o Distrito Federal responsável por 3,3% dos trabalhadores com deficiência do Brasil. Por fim, a região Norte era a que possuía menor parcela de Pessoas com Deficiência, com 4,5% do total, sendo o estado do Pará detentor de 1,8% do total de trabalhadores.

A presença das Pessoas com Deficiência no total de trabalhadores exibiu maiores proporções em São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Ceará, Paraná, Espírito Santo, Amazonas e Distrito Federal – todas com participação entre 1,1% e 1,3%.

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores formais e com deficiência e taxa de participação. Brasil, regiões e unidades federativas, 2018.

| Região | Participação PcD nas regiões e UF | PcD | Total de trabalhadores formais | Participação PcD Total (%) |
|---------------------|-----------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------------|
| Norte | 4,5 | 21.986 | 2.667.086 | 0,8 |
| Rondônia | 0,5 | 2.615 | 345.135 | 0,8 |
| Acre | 0,2 | 944 | 126.304 | 0,7 |
| Amazonas | 1,3 | 6.416 | 596.692 | 1,1 |
| Roraima | 0,1 | 589 | 98.083 | 0,6 |
| Pará | 1,8 | 8.825 | 1.085.546 | 0,8 |
| Amapá | 0,2 | 1.029 | 132.243 | 0,8 |
| Tocantins | 0,3 | 1.568 | 283.083 | 0,6 |
| Nordeste | 16,3 | 79.298 | 8.647.237 | 0,9 |
| Maranhão | 1,1 | 5.372 | 747.143 | 0,7 |
| Piauí | 0,6 | 2.853 | 455.268 | 0,6 |
| Ceará | 3,7 | 17.823 | 1.471.704 | 1,2 |
| Rio Grande do Norte | 1,2 | 5.606 | 594.400 | 0,9 |
| Paraíba | 1,1 | 5.164 | 639.404 | 0,8 |
| Pernambuco | 3,1 | 15.213 | 1.594.551 | 1,0 |
| Alagoas | 0,8 | 3.755 | 493.858 | 0,8 |
| Sergipe | 0,8 | 3.793 | 389.351 | 1,0 |
| Bahia | 4,1 | 19.719 | 2.261.558 | 0,9 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores formais e com deficiência e taxa de participação. Brasil, regiões e unidades federativas, 2018. (Continuação)

| Região | Participação PcD nas regiões e UF | PcD | Total de trabalhadores formais | Participação PcD Total (%) |
|---------------------|-----------------------------------|----------------|--------------------------------|----------------------------|
| Sudeste | 51,7 | 251.601 | 22.911.116 | 1,1 |
| Minas Gerais | 10,0 | 48.585 | 4.760.830 | 1,0 |
| Espírito Santo | 2,0 | 9.612 | 885.342 | 1,1 |
| Rio de Janeiro | 8,0 | 38.940 | 4.017.481 | 1,0 |
| São Paulo | 31,7 | 154.465 | 13.247.463 | 1,2 |
| Sul | 19,5 | 94.825 | 8.225.752 | 1,2 |
| Paraná | 6,9 | 33.425 | 3.070.407 | 1,1 |
| Santa Catarina | 5,5 | 26.628 | 2.254.918 | 1,2 |
| Rio Grande do Sul | 7,1 | 34.772 | 2.900.427 | 1,2 |
| Centro-oeste | 8,0 | 39.045 | 4.179.924 | 0,9 |
| Mato Grosso do Sul | 0,9 | 4.489 | 645.170 | 0,7 |
| Mato Grosso | 1,1 | 5.315 | 834.008 | 0,6 |
| Goiás | 2,7 | 13.239 | 1.507.648 | 0,9 |
| Distrito Federal | 3,3 | 16.002 | 1.193.098 | 1,3 |
| Brasil | 100,0 | 486.756 | 46.631.115 | 1,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Ao analisar a distribuição dos 487 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho formal segundo o tipo de deficiência, nota-se que a força de trabalho concentrava-se entre os que possuíam deficiência física, equivalente a 47,3%, seguido dos trabalhadores com deficiência auditiva, representando 18,1% do total. Juntos, esses dois tipos de deficiência somavam 65,4% dos trabalhadores formais com deficiência.

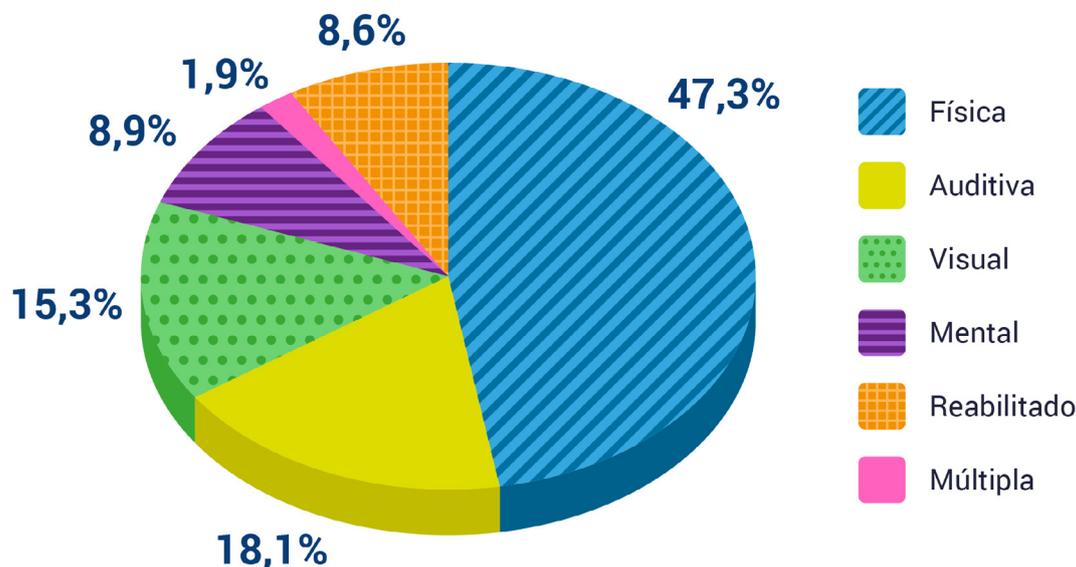
Os trabalhadores com deficiência visual correspondiam a 15,3%, seguidos pelos trabalhadores com deficiência mental ⁵ (8,9%) e dos trabalhadores que possuíam deficiências múltiplas (1,9%). Os trabalhadores que passaram por processo de reabilitação ocupavam 41,6 mil postos de trabalho em 2018, representando 8,6% do total da reserva de vagas ⁶. O processo de habilitação e de reabilitação está regulamentado no Decreto n° 3.298/1999.

Quase metade dos trabalhadores possuía deficiência física, seguido de trabalhadores com deficiência auditiva, que juntos somavam 65,4% dos trabalhadores formais com deficiência.

⁵ Nomenclatura utilizada pela RAIS. O termo atual é deficiência intelectual.

⁶ Segundo o Decreto n° 3.298/1999, que regulamenta a Lei n° 7.853/1989, sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a PcD, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária. Ver: BRASIL. Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853, de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Seção 1, p. 10, 21/12/1999. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em 07/04/2020.

Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores formais segundo tipo de deficiência. Brasil, 2018.



O gráfico tem forma circular e está dividido em pedaços, como uma pizza. O pedaço maior é azul escuro com listras diagonais e representa a deficiência física com 47,3%. O segundo maior está na cor amarelo limão e representa a deficiência auditiva com 18,1%. O terceiro, na cor verde com bolinhas, representa a deficiência visual com 15,3%. O quarto está na cor lilás com listras horizontais e representa a deficiência mental com 8,9%; o quinto pedaço é laranja quadriculado e mostra os reabilitados com 8,6% e, por último, na cor rosa está a parcela de pessoas com deficiência múltipla com 1,9%. Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

SETORES ECONÔMICOS

No que se refere aos setores e subsetores de atividade econômica, verifica-se que a área de serviços foi a que mais empregou trabalhadores com deficiência no país. Do total de Pessoas com Deficiência, 47,4% estavam ocupadas nesse setor, devido principalmente ao subsetor de serviços de comércio e administração de imóveis, valores mobiliários e serviços técnicos (8,7%), assim como o subsetor de transportes e comunicações (8,4%).

Em seguida, o setor industrial foi o segundo maior empregador, no qual 28,7% dos trabalhadores com deficiência estavam alocados, com destaque para o subsetor da indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico (7,2%), indústria química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria (3,3%) e indústria do material de transporte (3%). Por sua vez, o setor do comércio representava 18,8% do total

de trabalhadores com deficiência. Os setores da construção civil e da agricultura representavam 3,4% e 1,7%, respectivamente.

Ainda sobre os setores econômicos, mas alterando nossa análise para comparação entre os grupos “PcD” e “não PcD”, se observou diferentes padrões de distribuição setorial. Apesar do setor de serviços ser predominante nos dois grupos analisados, as Pessoas com Deficiência tinham menor participação nos serviços – 47,4% contra 56,5% de participação dos trabalhadores sem deficiência. Comparativamente, o peso dos trabalhadores com deficiência era maior no setor industrial, 28,7% contra 16,5% de participação dos trabalhadores sem deficiência.

Para Pessoas com Deficiência, os maiores empregadores são: Serviços (1º), Indústria (2º), Comércio (3º), Construção (4º) e Agricultura (5º).

Tabela 3 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo setor econômico e deficiência. Brasil, 2018.

| Setor econômico | Em N° Absolutos | | | Participação PcD/Total (%) | | |
|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------------|--------------|--------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Indústria | 139.888 | 7.608.941 | 7.748.829 | 28,7 | 16,5 | 16,6 |
| Construção | 16.506 | 1.845.340 | 1.861.846 | 3,4 | 4,0 | 4,0 |
| Comércio | 91.636 | 9.128.048 | 9.219.684 | 18,8 | 19,8 | 19,8 |
| Serviços | 230.559 | 26.078.757 | 26.309.316 | 47,4 | 56,5 | 56,4 |
| Agricultura | 8.167 | 1.483.273 | 1.491.440 | 1,7 | 3,2 | 3,2 |
| Total | 486.756 | 46.144.359 | 46.631.115 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Esse padrão de predomínio do setor de serviços seguido do setor industrial pode ser percebido em quase todas as regiões geográficas. Porém, verificam-se algumas diferenças regionais. Na região Sul, o setor industrial possuía o mesmo peso do setor de serviços: ambos representavam em torno de 39% do total dos empregos formais das Pessoas com Deficiência, resultado influenciado principalmente pelo elevado papel da indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico.

Na região Centro-Oeste, os serviços se apresentavam com participação acima da média nacional para esse grupo, representando 61,2% dos empregos direcionados às Pessoas com Deficiência. Isso se deve principalmente à participação do Distrito Federal e à representatividade dos subsetores de administração pública direta e autárquica, bem como de serviços de comércio e administração de imóveis e valores mobiliários.

Se comparado às demais regiões, no Centro-Oeste o setor de serviços obteve participação acima da média, representando 61,2% dos empregos. Já a região Sul se destacou pelo papel da indústria, correspondente a 39% dos empregos das Pessoas com Deficiência.

Tabela 4 - Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo setor econômico. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Setor econômico | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Indústria | 2,8 | 2,8 | 1,2 | 1,3 | 2,7 | 1,7 |
| Construção | 26,4 | 24,4 | 28,0 | 39,1 | 18,4 | 28,7 |
| Comércio | 5,7 | 4,3 | 3,5 | 1,7 | 3,4 | 3,4 |
| Serviços | 22,7 | 19,9 | 18,8 | 18,9 | 14,3 | 18,8 |
| Agricultura | 42,4 | 48,5 | 48,4 | 39,0 | 61,2 | 47,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

ESCOLARIDADE

Alguns estudos apontam a existência de baixa escolaridade como um desafio adicional para a inserção laboral da Pessoa com Deficiência. Segundo esses autores, a questão da escolaridade dificulta o cumprimento integral da Lei de Cotas, assim como uma inclusão mais efetiva nos quadros de funcionários das empresas brasileiras (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013; SCHWARZ; HABER, 2009; PASTORE, 2000; SHIMONO, 2008).

De fato, as informações censitárias de 2010 apontam um contingente de 307 mil Pessoas com Deficiência, com idade entre 14 e 60 anos, procurando emprego, ou seja, na situação de desempregados.

Desses desempregados, pouco mais da metade não havia completado o ensino fundamental, enquanto no grupo de desempregados sem deficiência esse percentual era de 1/3 do total (CLIBER; CARMO; GIL, 2018).

Restringindo-nos à escolaridade dos trabalhadores com carteira assinada que conseguiram emprego formal, identificamos diferenças de padrão entre os grupos “PcD” e “Não PcD”, em 2018. De forma geral, a proporção de Pessoas com Deficiência inseridas no mercado de trabalho que se situavam na faixa de escolaridade até Ensino Fundamental (23,6%) era mais alta, quando comparadas com trabalhadores sem deficiência (18%).

Por sua vez, no Ensino Médio, trabalhadores sem deficiência apresentaram escolaridade ligeiramente acima (55%) daqueles com deficiência (54,3%). No Ensino Superior, nota-se que as Pessoas com Deficiência representavam 22,1%, enquanto o outro grupo representava 27% do total.

Em 2018, existia maior proporção de trabalhadores com deficiência com escolaridade até o Ensino Fundamental (23,6%), em comparação aos demais trabalhadores (18%). No Ensino Superior, nota-se que as Pessoas com Deficiência correspondiam a 22,1%, enquanto os demais trabalhadores representavam 27% do total.

Tabela 5 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo escolaridade e deficiência. Brasil, 2018.

| Escolaridade | Em Nº Absolutos | | | Em % | | |
|------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|------------|--------------|--------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Até Ensino Fundamental | 114.633 | 8.300.651 | 8.415.284 | 23,6 | 18,0 | 18,0 |
| Ensino Médio | 264.391 | 25.369.026 | 25.633.417 | 54,3 | 55,0 | 55,0 |
| Ensino Superior | 107.732 | 12.474.682 | 12.582.414 | 22,1 | 27,0 | 27,0 |
| Total | 486.756 | 46.144.359 | 46.631.115 | 100 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Considerando apenas o grau de instrução das Pessoas com Deficiência, percebe-se que há diferenças entre as regiões geográficas brasileiras. Embora em todas a maioria dos trabalhadores com deficiência tenha concluído até o Ensino Médio, as regiões Norte e Nordeste apresentaram as maiores concentrações nessa faixa de escolaridade: 63,6% e 59%, respectivamente.

Por outro lado, as regiões Sudeste e Centro-Oeste apresentaram uma proporção acima da média de trabalhadores com deficiência com ensino superior: 23,2% e 29,1%, respectivamente. O destaque do Centro-Oeste se deve principalmente à participação dos trabalhadores do Distrito Federal e seu peso nos serviços, entre eles aqueles relacionados à administração pública.

Em comparação com as demais regiões, Sudeste e Centro-Oeste apresentaram uma proporção acima da média de trabalhadores com deficiência com ensino superior: 23,2% e 29,1%, respectivamente.

Tabela 6 – Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo a escolaridade. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Escolaridade | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Até Ensino Fundamental | 19,1 | 23,0 | 22,0 | 30,5 | 20,2 | 23,6 |
| Ensino Médio | 63,6 | 59,0 | 54,8 | 48,4 | 50,7 | 54,3 |
| Ensino Superior | 17,3 | 18,0 | 23,2 | 21,1 | 29,1 | 22,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

FAIXA ETÁRIA

Em relação à faixa etária, nota-se que há diferenças de padrão entre os grupos “PcD” e “Não PcD”. O retrato de 2018 aponta uma maior concentração de Pessoas com Deficiência em faixas etárias mais velhas, em comparação com o outro grupo.

Ao analisar os dois grupos, percebe-se que os trabalhadores com deficiência estavam mais concentrados nas faixas etárias de 40 anos ou mais, enquanto a maioria dos trabalhadores sem deficiência situava-se nas faixas abaixo de 39 anos de idade. No Brasil, 47,3% do grupo de Pessoas com Deficiência tinham 40 anos ou mais, em comparação com 41,3% na mesma faixa etária do grupo dos trabalhadores sem deficiência.

Por outro lado, as Pessoas com Deficiência inseridas no mercado de trabalho formal com até 39 anos correspondiam a 52,2% do total desse grupo, enquanto no grupo dos trabalhadores sem deficiência essa proporção era mais elevada – equivalente a 58,8%.

Em 2018, a concentração de trabalhadores com deficiência nas faixas etárias de 40 anos ou mais de idade (47,3%) era maior, em comparação com os demais trabalhadores (41,3%).

Tabela 7 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo faixa etária e deficiência. Brasil, 2018.

| Faixa Etária | Em N° Absolutos | | | Em % | | |
|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Até 24 anos | 49.343 | 6.424.484 | 6.473.827 | 10,1 | 13,9 | 13,9 |
| De 25 a 39 anos | 207.337 | 20.703.211 | 20.910.548 | 42,6 | 44,9 | 44,8 |
| De 40 a 64 anos | 222.347 | 18.333.658 | 18.556.005 | 45,7 | 39,7 | 39,8 |
| 65 anos ou mais | 7.729 | 682.928 | 690.657 | 1,6 | 1,5 | 1,5 |
| Total | 486.756 | 46.144.281 | 46.631.037 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Ao focar nosso olhar apenas sobre os trabalhadores com deficiência segundo as regiões geográficas, percebem-se poucas diferenças. Comparativamente, as regiões Centro-Oeste e Nordeste possuíam maior percentual de trabalhadores em faixas etárias mais velhas, 49,4% e 47,7%, respectivamente, acima de 40 anos de idade. No outro extremo, a região Norte abrigava a maior proporção de trabalhadores em faixas etárias mais jovens, sendo 56,5% composta de Pessoas com Deficiência com até 39 anos.

Em comparação com as demais regiões, Centro-Oeste e Nordeste possuíam maior percentual de trabalhadores com deficiência nas faixas etárias acima de 40 anos: 49,4% e 47,7%, respectivamente.

Tabela 8 – Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo faixa etária. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Faixa Etária | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Até 24 anos | 10,0 | 7,9 | 10,3 | 11,8 | 9,5 | 10,1 |
| De 25 a 39 anos | 46,5 | 44,4 | 42,4 | 41,1 | 41,2 | 42,6 |
| De 40 a 64 anos | 42,3 | 46,5 | 45,5 | 45,4 | 47,8 | 45,7 |
| 65 anos ou + | 1,1 | 1,1 | 1,7 | 1,7 | 1,5 | 1,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

SEXO

Comparando os grupos “PcD” e “Não PcD”, observou-se que, em ambos, as mulheres tiveram menor participação no mercado de trabalho formal: a participação das mulheres no grupo de trabalhadores com deficiência era de 36,1%, enquanto no grupo de trabalhadores sem deficiência 44,1% eram mulheres.

Em 2018, as mulheres eram minoria no mercado de trabalho brasileiro. Entre as Pessoas com Deficiência a participação feminina era ainda menor (36,1%), se comparada às demais trabalhadoras (44,1%).

Tabela 9 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo sexo e deficiência. Brasil, 2018.

| Sexo | Em N° Absolutos | | | Em % | | |
|--------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|----------------|------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Homens | 311.014 | 25.773.747 | 26.084.761 | 63,9 | 55,9 | 55,9 |
| Mulheres | 175.742 | 20.370.612 | 20.546.354 | 36,1 | 44,1 | 44,1 |
| Total | 486.756 | 46.144.359 | 46.631.115 | 100,0 | 100,0,0 | 100 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Desmembrando o grupo de Pessoas com Deficiência nas cinco regiões do Brasil, percebe-se que em todas as regiões as mulheres prevaleceram como minoria no mercado de trabalho. Na região Norte, sua concentração era menor do que nas demais, as quais 31,6% eram trabalhadoras mulheres. Em contraposição, o Centro-Oeste foi a região que apresentou maior participação feminina, equivalente a 38,5%, em 2018.

Em comparação com as demais regiões, o Centro-Oeste apresentou a maior participação feminina: 38,5% das Pessoas com Deficiência inseridas no trabalho formal dessa região.

Tabela 10 – Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo a escolaridade. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Escolaridade | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Homens | 68,4 | 65,0 | 63,6 | 63,6 | 61,5 | 63,9 |
| Mulheres | 31,6 | 35,0 | 36,4 | 36,4 | 38,5 | 36,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

RAÇA/COR

Em relação ao quesito raça/cor percebe-se que em ambos os grupos os brancos eram majoritários entre os trabalhadores com carteira de trabalho assinada. No grupo de Pessoas com Deficiência, a porcentagem de pardos e negros foi de 44,9%, pouco superior à concentração de 43,8% observada no grupo dos demais trabalhadores.

Em 2018, os brancos eram maioria entre os trabalhadores com carteira de trabalho assinada. Entre as Pessoas com Deficiência, a proporção de pardos e negros (44,9%) era levemente superior, em comparação com os demais trabalhadores brasileiros (43,8%).

Tabela 11 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo raça/cor e deficiência. Brasil, 2018.

| Raça/cor | Em N° Absolutos | | | Em % | | |
|---------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Branco | 232.540 | 18.370.122 | 18.602.662 | 54,1 | 55,2 | 55,1 |
| Pardos/negros | 193.044 | 14.602.513 | 14.795.557 | 44,9 | 43,8 | 43,9 |
| Outros | 4.205 | 332.562 | 336.767 | 0,9 | 0,7 | 0,7 |
| Total | 429.789 | 33.305.197 | 33.734.986 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Ao considerar a distribuição do grupo de Pessoas com Deficiência pelo quesito raça/cor, percebe-se que existem padrões diferentes nas regiões geográficas brasileiras. Nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, a maioria dos trabalhadores com deficiência era de pardos e negros, com concentrações de 83,3%, 77,3% e 62,7%, respectivamente. Em oposição, a região Sul apresentou baixa concentração de negros e pardos, correspondente a 15% dos trabalhadores “PcD” das outras regiões.

Nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste a maioria dos trabalhadores com deficiência era pardo ou negro, com concentrações de 83,3%, 77,3% e 62,7%, respectivamente, em 2018.

Tabela 12 – Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo raça/cor. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Faixa Etária | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Branços | 15,6 | 21,6 | 58,2 | 84,4 | 35,8 | 54,1 |
| Pardos/negros | 83,3 | 77,3 | 40,8 | 15 | 62,7 | 44,9 |
| Outros | 1,1 | 1,2 | 1,0 | 0,6 | 1,5 | 1,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho em ambos os grupos se concentrou majoritariamente na faixa de maior número de horas. Ao comparar os grupos, nota-se que as Pessoas com Deficiência apresentaram uma concentração timidamente maior na faixa de 41 a 44 horas de trabalho semanal (68,4%), em comparação aos 66% do grupo de trabalhadores sem deficiência. As menores concentrações de trabalhadores estavam na faixa de até 20 horas semanais, para os dois grupos: 3,7% entre as Pessoas com Deficiência e 4,3% nas pessoas sem deficiência.

Os trabalhadores com deficiência apresentaram uma concentração maior na faixa de 41 a 44 horas de trabalho semanal (68,4%), em comparação aos demais trabalhadores (66%).

Tabela 13 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo faixa contratual semanal e deficiência. Brasil, 2018.

| Faixa contratual semanal | Em N° Absolutos | | | Em % | | |
|--------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Até 20 horas | 18.055 | 1.977.734 | 1.995.789 | 3,7 | 4,3 | 4,3 |
| De 21 a 40 horas | 135.980 | 13.698.208 | 13.834.188 | 27,9 | 29,7 | 29,7 |
| 41 a 44 horas | 332.721 | 30.468.417 | 30.801.138 | 68,4 | 66,0 | 66,1 |
| Total | 486.756 | 46.144.359 | 46.631.115 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Ao detalhar os dados sobre a jornada de trabalho das Pessoas com Deficiência nas cinco regiões do país, observou-se que o regime predominante era a faixa de 41 a 44 horas de trabalho por semana. Na jornada de 41 a 44 horas semanais, as regiões Norte e Nordeste se destacaram com proporções acima da média nacional: 75,7 e 74,3%, respectivamente. Em menor proporção, no Centro-Oeste a jornada de 41 a 44 horas semanais representava 60,7 dos trabalhadores dessa região geográfica.

Para as Pessoas com Deficiência, as regiões Norte e Nordeste se destacaram por possuírem proporções de jornada de 41 a 44 horas semanais acima da média nacional, 75,7 e 74,3%, respectivamente.

Tabela 14 – Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo faixa contratual semanal. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Faixa contratual semanal | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Até 20 horas | 2,2 | 2,1 | 3,8 | 5,1 | 4,1 | 3,7 |
| De 21 a 40 horas | 22,2 | 23,6 | 30,0 | 24,4 | 35,3 | 27,9 |
| De 41 a 44 horas | 75,7 | 74,3 | 66,2 | 70,5 | 60,7 | 68,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

REMUNERAÇÃO

Comparativamente, os trabalhadores com deficiência recebiam menores salários em relação aos trabalhadores sem deficiência. Em relação à remuneração média mensal dos trabalhadores formais, em ambos os grupos, observou-se maior concentração na faixa de 1,1 a 2 salários mínimos.

As Pessoas com Deficiência apresentaram maior proporção de trabalhadores nas faixas mais baixas de remuneração, sendo que 59,3% recebiam até dois salários mínimos mensais, enquanto nos demais trabalhadores essa proporção era de 55,6%.

No entanto, o grupo de Pessoas com Deficiência apresentou maior proporção de seus trabalhadores nas faixas mais baixas de remuneração, sendo que 59,3% dos trabalhadores com deficiência recebiam até dois salários mínimos por mês, em contraposição a 55,6% dos trabalhadores sem deficiência. Percebe-se também uma maior concentração do grupo dos trabalhadores sem deficiência na faixa mais alta de renda: 12,7% desses trabalhadores possuíam remuneração de 5,1 salários mínimos ou mais, em comparação a 10,7% do grupo “PcD”.

Tabela 15 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo faixa de remuneração média mensal e deficiência. Brasil, 2018.

| Faixa de remuneração média mensal | Em N° Absolutos | | | Em % | | |
|-----------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Até 1 SM | 25.961 | 2.153.914 | 2.179.875 | 5,6 | 4,7 | 4,8 |
| De 1,1 a 2 SM | 250.598 | 23.091.253 | 23.341.851 | 53,7 | 50,8 | 50,9 |
| De 2,1 a 5 SM | 140.116 | 14.417.531 | 14.557.647 | 30,0 | 31,7 | 31,7 |
| De 5,1 SM ou mais | 49.923 | 5.748.700 | 5.798.623 | 10,7 | 12,7 | 12,6 |
| Total | 466.598 | 45.411.398 | 45.877.996 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Observando as regiões geográficas brasileiras, foi possível notar que há distribuições diferentes entre as faixas de remuneração das Pessoas com Deficiência. As regiões Nordeste e Norte possuíam maior concentração de Pessoas com Deficiência recebendo até 2 salários mínimos, com taxas de 68,2% e 74,2%, respectivamente. Em oposição, as regiões Centro-Oeste e Sudeste exibiram uma participação de trabalhadores com renda mensal de 5 ou mais salários mínimos mais elevada que a média nacional, correspondente a 18,7% e 11,3%, respectivamente.

Em comparação com as demais regiões, Nordeste e Norte possuíam maior concentração de Pessoas com Deficiência recebendo até 2 salários mínimos, com taxas de 68,2% e 74,2%, respectivamente.

Tabela 16 – Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo faixa de remuneração média mensal. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Faixa de remuneração média mensal | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Até 1 SM | 4,3 | 6,0 | 5,4 | 6,5 | 4,5 | 5,6 |
| De 1,1 a 2 SM | 63,9 | 68,2 | 50,3 | 50,1 | 49,3 | 53,7 |
| De 2,1 a 5 SM | 23,5 | 18,4 | 33,1 | 34,2 | 27,5 | 30,0 |
| De 5,1 SM ou mais | 8,4 | 7,4 | 11,3 | 9,2 | 18,7 | 10,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

TAMANHO DO ESTABELECIMENTO

Ao analisar o tamanho dos estabelecimentos, percebe-se que os trabalhadores com deficiência foram contratados majoritariamente por empresas maiores, enquanto o grupo de trabalhadores sem deficiência estava mais concentrado em empresas de menor porte. Entre outros aspectos, esse padrão de inserção se deve ao estímulo proporcionado pela Lei de Cotas nº 8.213/1991, que estabelece cotas de Pessoas com Deficiência para empresas com 100 ou mais funcionários, sendo que as cotas variam de 2% a 5%, conforme o tamanho do estabelecimento.

Possivelmente estimuladas pela Lei de Cotas, as Pessoas com Deficiência estavam alocadas em estabelecimentos de maior porte: 76,1% trabalhavam em estabelecimentos com 100 empregados ou mais.

Tabela 17 – Distribuição dos trabalhadores formais segundo tamanho do estabelecimento e deficiência. Brasil, 2018.

| Tamanho do estabelecimento | Em N° Absolutos | | | Em % | | |
|----------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | PcD | Não PcD | Total | PcD | Não PcD | Total |
| Até 19 trabalhadores | 40.134 | 12.769.746 | 12.809.880 | 8,2 | 27,7 | 27,5 |
| De 20 a 99 trabalhadores | 76.397 | 9.350.004 | 9.426.401 | 15,7 | 20,3 | 20,2 |
| De 100 a 249 trabalhadores | 86.743 | 4.711.159 | 4.797.902 | 17,8 | 10,2 | 10,3 |
| De 250 a 499 trabalhadores | 75.012 | 3.795.191 | 3.870.203 | 15,4 | 8,2 | 8,3 |
| De 500 a 999 trabalhadores | 70.852 | 3.828.069 | 3.898.921 | 14,6 | 8,3 | 8,4 |
| 1000 ou mais trabalhadores | 137.618 | 11.690.190 | 11.827.808 | 28,3 | 25,3 | 25,4 |
| Total | 486.756 | 46.144.359 | 46.631.115 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

Desta maneira, no grupo de Pessoas com Deficiência, 28,3% dos trabalhadores estavam trabalhando em empresas com 1.000 ou mais funcionários, em contraposição a 25,3% do grupo dos demais trabalhadores. No outro extremo, apenas 8,2% dos trabalhadores com deficiência estavam alocados em empresas com até 19 trabalhadores, porcentagem bem inferior àquela dos trabalhadores sem deficiência em empresas pequenas: 27,7%.

Tabela 18 – Distribuição das Pessoas com Deficiência segundo tamanho do estabelecimento. Brasil e regiões geográficas, 2018.

| Tamanho do estabelecimento | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Total |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Até 19 trabalhadores | 7,4 | 7,3 | 8,6 | 8,5 | 7,8 | 8,2 |
| De 20 a 99 trabalhadores | 15,3 | 16,2 | 16,0 | 15,4 | 13,8 | 15,7 |
| De 100 a 249 trabalhadores | 19,3 | 18,1 | 17,4 | 19,4 | 15,6 | 17,8 |
| De 250 a 499 trabalhadores | 18,1 | 16,1 | 15,1 | 16,1 | 12,8 | 15,4 |
| De 500 a 999 trabalhadores | 18,9 | 13,8 | 14,6 | 14,8 | 12,6 | 14,6 |
| 1000 ou mais trabalhadores | 21,0 | 28,5 | 28,4 | 25,8 | 37,3 | 28,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: BRASIL, Ministério da Economia/RAIS, 2018.

O padrão permanece o mesmo, em todas as regiões brasileiras: a maior concentração dos trabalhadores com deficiência estava mais presente nos grandes estabelecimentos. A região Centro-Oeste apresentou a maior porcentagem: 37,3% do grupo de Pessoas com Deficiência trabalhava em empresas com 1.000 ou mais trabalhadores. A menor proporção ocorreu no Norte, em que 21% das Pessoas com Deficiência estavam alocadas nas maiores empresas.

CONCLUSÃO

É um grande desafio ampliar a inclusão das Pessoas com Deficiência nas diversas dimensões da sociedade e, entre elas, o mundo do trabalho. O grande contingente de pessoas inativas constatado nas últimas informações censitárias aponta sua exclusão do mercado de trabalho formal brasileiro, deixando-as à margem do mundo laboral e obrigando-as a adotar estratégias de sobrevivência que circulam em torno da obtenção de benefícios sociais governamentais, aposentadorias por invalidez, apoio de organizações filantrópicas ou subsídio financeiro familiar.

Ao buscar estabelecer um contraponto a essa realidade, alternativas para ampliar o direito ao trabalho vêm sendo construídas no país no período recente. Entre elas, merecem destaque a atuação no campo das normas jurídicas, tais como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 8.112/1990 e também via Lei de Cotas nº 8.213/1991. Do mesmo modo, também se destacam as ações do Estado, de agentes privados e do Terceiro Setor que visam o aumento da escolaridade formal, a qualificação profissional, a acessibilidade, a intermediação de mão de obra, a inspeção do trabalho e a fiscalização no cumprimento de leis de cotas laborais.

O resultado desse esforço apontou que 487 mil Pessoas com Deficiência estavam inseridas no mercado de trabalho em 2018 – correspondente a 1% da totalidade de trabalhadores formais brasileiros. Desse contingente, quase metade possuía deficiência física, seguido de deficiência auditiva, totalizando 65,4% dos trabalhadores formais com deficiência.

Ao longo de 10 anos, entre 2008 e 2018, essa quantidade de trabalhadores apresentou uma variação acumulada de 50,6%, contra uma variação de 18% dos trabalhadores sem deficiência em igual período.

Apesar de todo o esforço empregado pelos defensores do direito ao trabalho para a PcD, as vagas disponibilizadas pela Lei de Cotas não estão sendo totalmente preenchidas. Em 2018, apenas 50% das vagas reservadas para estabelecimentos com 100 empregados e mais estavam sendo ocupadas.

Do ponto de vista regional, a participação das Pessoas com Deficiência no total de trabalhadores era mais elevada nas regiões Sudeste e Sul. Em 2018, os Estados que apresentaram maior participação de PcD foram São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Ceará, Paraná, Espírito Santo, Amazonas e também o Distrito Federal - todos com participação entre 1,1% e 1,3% no total de trabalhadores brasileiros, portanto acima da média nacional.

Ao estabelecer uma comparação entre o grupo de trabalhadores com deficiência e o grupo sem deficiência foram identificados alguns padrões distintos. Apesar do setor de serviços ser predominante nos dois grupos analisados, as Pessoas com Deficiência tinham menor participação nos serviços, se comparadas aos trabalhadores sem deficiência. A presença dos trabalhadores com deficiência era maior no setor industrial, se comparada aos demais trabalhadores. Esse grupo de trabalhadores também havia sido contratado por estabelecimentos de maior porte, possivelmente estimulado pela finalidade da Lei de Cotas, direcionada aos estabelecimentos acima de 99 funcionários.

No que se refere aos indicadores demográficos e socioeconômicos, comparativamente com os demais trabalhadores, observou-se que as Pessoas com Deficiência inseridas no mercado de trabalho formal situavam-se em faixas etárias mais velhas, de menor escolaridade, com jornada mais elevada e recebiam menores salários. A comparação entre os grupos também apontou uma maior proporção de Pessoas com Deficiência do sexo masculino e de cor branca, se comparados ao restante dos trabalhadores formais do país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Economia. Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ano-base 2018. Brasília: ME, SEPT – STRAB - SPPT – CGCIPE, 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. Microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2018. Brasília/DF: MTE/PDET, 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2008. Brasília/DF: MTE/PDET, 2009.

CAMPOS, José Guilherme F.; VASCONCELLOS, Eduardo P. G.; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo Pessoas com Deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. Revista de Administração. São Paulo, vol.48, n.3, 2013.

BRASIL. Ministério da Economia. Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ano-base 2018. Brasília: ME, SEPT – STRAB - SPPT – CGCIPE, 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. Microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2018. Brasília/DF: MTE/PDET, 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2008. Brasília/DF: MTE/PDET, 2009.



CLIBER, Caroline Melloni M. do Nascimento; CARMO, José Carlos do; GIL, Marta Esteves de Almeida. Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo. [A inclusão de trabalhadores com deficiência na construção pesada.](#) São Paulo: RG Editores, 2018.

Disponível em: http://www.sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/livro_2018.pdf. Acesso em 24/09/2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Pesquisas inovadoras sobre o mercado de trabalho no município de Osasco: Pessoas com Deficiência. Osasco: DIEESE & PMO/SDTI, 2011.



GARCIA, Vinicius Gaspar. [Características ocupacionais, nível de rendimentos e perfil social dos trabalhadores com deficiência no Brasil.](#)

Disponível em: <http://www.incluo.com.br/blog/wp-content/uploads/2016/07/Revista-ABET-2014-1.pdf>. Acesso em 24/09/2020.



GARCIA, Vinicius Gaspar. [Pessoas com Deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo.](#) 2010. 199p. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Unicamp. Campinas, 2010.

Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/286387>. Acesso em 24/09/2020.



GIL, Marta. [O que as empresas podem fazer pela inclusão das Pessoas com Deficiência.](#) São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

Disponível em: https://www.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-maio2002/#.VZ0oA_IViko. Acesso em 24/09/2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Microdados do Censo Demográfico 2010. Rio de Janeiro/RJ: IBGE, 2012.

NERI, Marcelo et al. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CPS, 2003.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2000.



SHIMONO, Sumiko Oki. [Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da Pessoa com Deficiência.](#)

Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/publico/DissertacaoSumiko.pdf>. Acesso 24/09/2020.



**BLOCO E:
EMPRESA
INCLUSIVA**

Agora que os principais conceitos utilizados neste guia já foram apresentados, vamos ver como podem ser aplicados no ambiente da empresa.

O QUE É UMA EMPRESA INCLUSIVA?

Para Melissa Bahia ⁷, a empresa inclusiva pode ser definida como:

É aquela que está preparada para receber qualquer tipo de funcionário, seja no âmbito da 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.

CHECKLIST DA EMPRESA INCLUSIVA

Oferecer ambientes inclusivos significa colocar em prática uma concepção empresarial que é sustentável, ética e que busca a produtividade e a qualidade de vida dos que lá trabalham.

Os cuidados com a acessibilidade devem ser contínuos porque:

⁷ Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2006.

- Outros colaboradores com deficiência podem ser contratados, com características e necessidades diferentes;
- A tecnologia pode trazer novas soluções, que podem ser mais adequadas.

A eliminação de barreiras arquitetônicas melhora a produtividade, traduz uma visão empresarial e uma cultura de inclusão que se expressa no ambiente.

Para exemplificar, apresentamos um checklist da Inclusão, sem ter a pretensão de esgotar todas as situações e necessidades. O ideal é que seja feito por profissionais especializados, em conformidade com a [NBR 9050/2020](#), pois a realidade de cada empresa é única.

- Condições de acessibilidade de locais de circulação comum (entrada, estacionamento, restaurante, banheiros, totens de informação, terminais bancários (ATM), bebedouros, áreas de lazer e outros). Muitas vezes, são necessárias adaptações de pequeno porte e baixo custo;
- Adequação dos postos de trabalho: mobiliário, aparelhos, máquinas e equipamentos, inclusive os EPI (equipamentos de proteção individual), aplicativos para comunicação entre surdos e ouvintes; necessidade de instalar softwares com leitores de tela e outros recursos para pessoas com baixa visão ou cegueira;
- Aplicação dos critérios de acessibilidade digital do Consórcio W3C/WAI (ou de outros padrões internacionais de acessibilidade digital) no site institucional, na intranet ou outros ambientes virtuais da empresa;
- Disponibilização de ferramentas de Tecnologia da Informação (TI) adequadas aos diferentes tipos de deficiência dos funcionários;
- Observância de critérios de acessibilidade nos manuais técnicos, comunicados e documentos essenciais ao desempenho da função, respeitando os diferentes tipos de deficiência;

- Adequação de procedimentos/fluxo de trabalho, caso necessário, considerando a funcionalidade do trabalhador;
- Revisão de procedimentos administrativos, se necessário: recrutamento (ou atração), 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, caso necessário;
- Adequação da atividade de integração à empresa para que seja inclusiva;
- Adequação dos programas de capacitação e desenvolvimento de Recursos Humanos, considerando também os colaboradores com deficiência;
- Sensibilização e capacitação das áreas de Recursos Humanos, Comunicação, Saúde e Segurança do Trabalho, entre outras.

UMA EMPRESA É INCLUSIVA QUANDO...

Resumimos alguns pontos voltados para a gestão e a comunicação interna:

Colaboradores com deficiência podem ocupar todas as posições

Profissionais com deficiência não devem ser colocados somente em determinadas áreas ou tarefas. Todas as oportunidades devem estar abertas a qualquer pessoa, permitindo que os cargos sejam preenchidos de acordo com a qualificação dos candidatos. A empresa ganha em produtividade e clima institucional interno.

Há pessoas comprometidas com o processo de inclusão

Para que a empresa seja inclusiva, é preciso que a conscientização e a mobilização sejam contínuas e que façam parte da cultura institucional. O assunto deve ser tratado com naturalidade, pois faz parte do cotidiano. Isso diminui a ocorrência de atitudes discriminatórias.

Estratégias de comunicação

É importante manter um fluxo constante de informações, aproveitando datas comemorativas e relacionando-as com os temas da Inclusão, Deficiência, Acessibilidade, Equiparação de Oportunidades e Diversidade. A comunicação pode estar voltada para o público interno, externo ou ambos.

Além disso, é responsabilidade da empresa incluir acessibilidade digital na rotina de comunicação.

REFERÊNCIAS

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



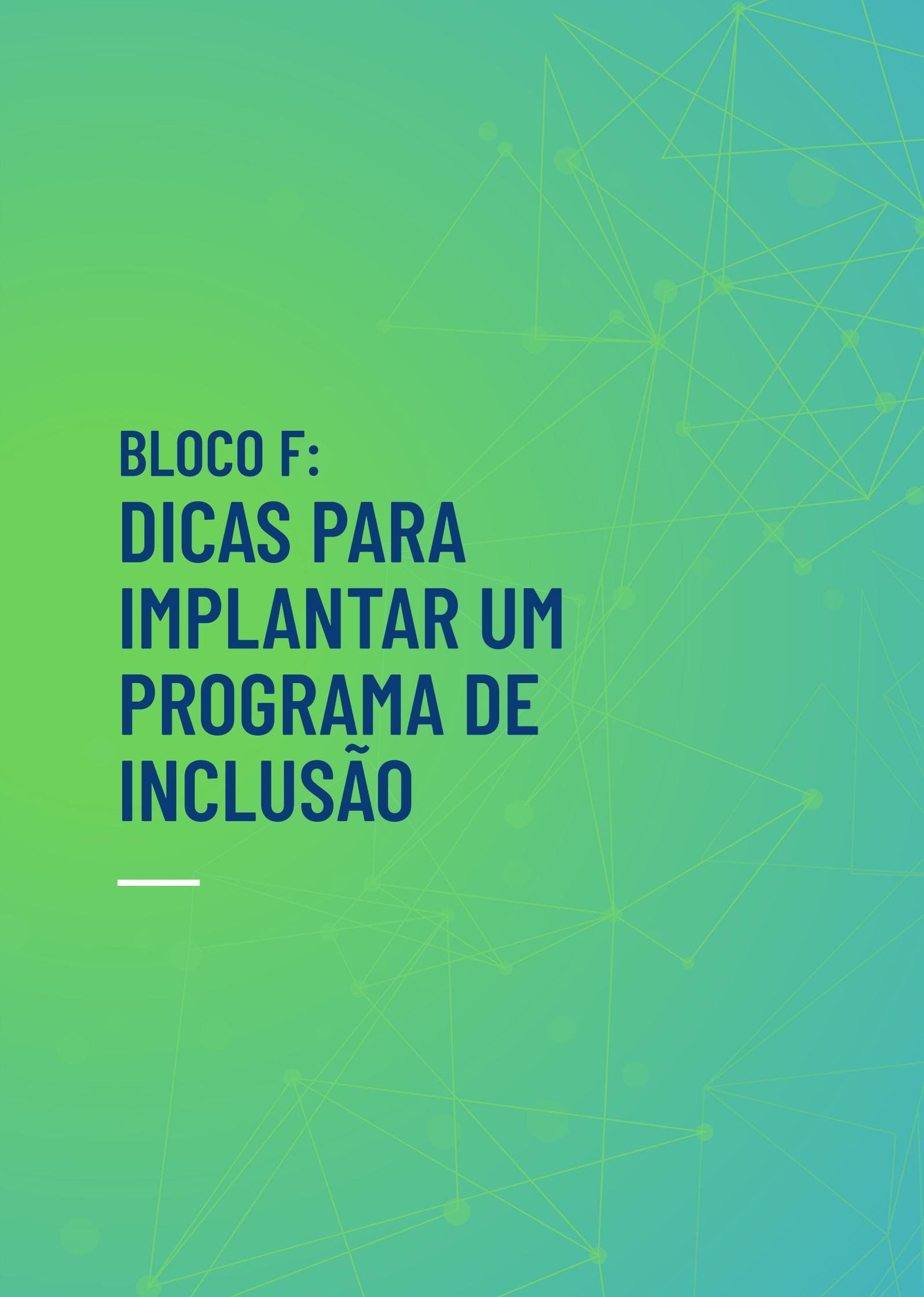
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). [Norma Brasileira ABNT NBR 9050. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos](#). Quarta edição: 03/08/2020.

Disponível em: http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1596840849ABNT_NBR9050_2020_completa.pdf. Acesso em 22/08/2020.



[Consórcio W3C/WAI Brasil](#). Consórcio internacional que desenvolve padrões para a Web.

Disponível em: <https://www.w3c.br>. Acesso em 22/08/2020.



**BLOCO F:
DICAS PARA
IMPLANTAR UM
PROGRAMA DE
INCLUSÃO**

Neste bloco, há sugestões para iniciar um processo de Inclusão, que pode começar com a criação de um Comitê de Inclusão, por exemplo, e depois se tornar um projeto ou mesmo um programa.

PROGRAMA DE INCLUSÃO NA EMPRESA

O modo como a Inclusão começa depende muito da cultura institucional. Pode ter início com a formação de um Comitê para a Inclusão, que posteriormente se torna um Programa. Os termos utilizados para designar esse grupo também variam de empresa para empresa.

A elaboração de um Programa de Inclusão mostra o verdadeiro compromisso da empresa com a Inclusão, indo além do simples cumprimento da reserva legal de vagas.

O Programa de Inclusão deve contemplar itens como:

- Objetivos (gerais e específicos)
- Metas (quantificação dos objetivos)
- Estratégias
- Áreas envolvidas
- Etapas e respectivo cronograma
- Cronograma financeiro
- Mecanismos de monitoramento e avaliação dos resultados

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

PREPARAÇÃO

- 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** (que pode ter outro nome), que deve ser capacitado para operacionalizar o Programa de Inclusão;
- É recomendável que o Comitê Gestor seja formado por representantes de áreas diretamente envolvidas com a inclusão: Recursos Humanos, Saúde Ocupacional e Segurança, Obras e Manutenção, Jurídico, Comunicação e representante (s) das chefias imediatas;
- É igualmente recomendável a participação de um ou dois trabalhadores com deficiência;
- Recomenda-se que a coordenação do Comitê Gestor esteja sob a responsabilidade de um profissional da área de Recursos Humanos;
- 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. Assim se sentirá mais seguro para dar seu parecer sobre a contratação.

CONSCIENTIZAÇÃO

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

ATRAÇÃO/RECRUTAMENTO

Esta etapa é uma boa oportunidade para avaliar a acessibilidade das instalações físicas e dos procedimentos:

- 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. Este assunto será tratado no Bloco J - “Onde localizar Pessoas com Deficiência?”.

Deficiência não é profissão: a empresa contrata profissionais, que podem (ou não) ter essa condição.

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 ficam em segundo plano – isso deve ser evitado. O foco é na pessoa e não em suas limitações.

FASE PREPARATÓRIA DA SELEÇÃO

- Verifique qual é o tipo de deficiência do candidato; em caso de dúvida, entre em contato com ele e solicite as informações necessárias para poder recebê-lo de forma adequada;
- Pergunte se ele necessita algum recurso de acessibilidade e providencie;
- Reserve vaga no estacionamento e disponibilize uma pessoa para auxiliar a transferência do carro para a cadeira de rodas, se necessário;
- Verifique a acessibilidade arquitetônica, desde a entrada da empresa, elevadores, percurso até a sala de entrevista e banheiro;
- Oriente profissionais da Segurança, Portaria e Recepção sobre a melhor forma de receber e encaminhar o candidato até a entrevista;
- Se o candidato for com seu cão-guia, permita a entrada do animal, com base na [Lei nº 11.126/2005](#), regulamentada pelo [Decreto nº 5.904/2006](#);
- Profissionais do RH e outros: por favor, não brinquem com o cão. Ele está trabalhando e sua distração pode colocar em perigo a segurança do dono.

ESCOLHA DE TESTES E DINÂMICAS

- Identifique 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 sua intenção;
- Cuidado para não agravar a situação de deficiência, escolhendo dinâmicas cujo desempenho seja prejudicado por essa condição. 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 o convívio desde esse momento inicial;

- Verifique 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, converse 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 de 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 de que os testes psicológicos devem funcionar como mais um instrumento de avaliação no processo seletivo, e não representam, isoladamente, o fator decisivo para a contratação ou exclusão de qualquer profissional, tenha ou não deficiência.

CUIDADOS NA UTILIZAÇÃO DE TESTES

- Consulte o [SATEPSI – Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos](#) – antes de adotar um determinado teste, para verificar o estado atual do teste e eventuais observações sobre ele;
- Os testes aplicados devem ser aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia;
- Qualquer adaptação feita em um teste psicológico deve obrigatoriamente ser apresentada ao Conselho Federal de Psicologia.

DICAS PARA ENTREVISTAR

- Antes de iniciar, verifique se o candidato está bem instalado; procure deixá-lo à vontade: situações de seleção são estressantes para todas as pessoas e principalmente os candidatos com deficiência podem estar ansiosos, 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 sobre isso com naturalidade; pontue 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;
- 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 e nem usar diminutivos – principalmente para Pessoas com Deficiência Intelectual;
- Pergunte sobre as condições de independência e autonomia em situações de autocuidado, locomoção e outras;
- Candidatos aposentados por invalidez pelo INSS não podem ser contratados;
- Bengalas ou muletas devem permanecer ao alcance do candidato, porque são uma extensão de seu corpo. Caso seja realmente necessário mudá-las de lugar, peça autorização para ele e coloque-as o mais perto possível dele;
- A cadeira de rodas é uma extensão do corpo; se for necessário movimentá-la, peça autorização ao candidato e coloque-a o mais perto possível da pessoa. Esse cuidado também vale para bengalas e muletas.

ENTREVISTA DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

- O ideal é entrevistar apenas o candidato; afinal, se for contratado, é ele quem está concorrendo à vaga e não o acompanhante;
- É preciso avaliar muito cuidadosamente se a mãe (ou outra pessoa) precisa estar presente na entrevista. O ideal é que fique perto e seja chamada apenas se for absolutamente necessário. É importante conhecer as condições de autonomia do candidato desde o primeiro contato;
- Formule as perguntas diretamente ao candidato; ele é quem 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, têm bons cursos de capacitação. Portanto, conheça o currículo do candidato antes de recusá-lo de imediato, antes de entrevistá-lo.

DEPOIS DA ENTREVISTA

- Análise do currículo: se o candidato não tiver experiência anterior de trabalho, avaliar o seu potencial e a vontade de “fazer a diferença”. Pessoas com Deficiência já superaram muitos obstáculos até chegar a esse momento e tiveram que desenvolver estratégias de resiliência e enfrentamento, que são valiosas para o mercado de trabalho;
- Detalhe o parecer, descrevendo os dados gerais do candidato, o enquadramento da deficiência e as condições de funcionalidade dele;
- Entrevista ao final do processo de recrutamento e seleção – definir quem assume o “não”: o médico do trabalho? RH? O supervisor?

- 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, caso o candidato não tenha 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, caso o candidato não corresponda aos requisitos;
- A elaboração deste laudo requer conhecimento do conceito atual de deficiência (LBI) 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) 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.

DOCUMENTAÇÃO DO PROCESSO

É importante registrar todas as informações referentes ao processo da forma mais detalhada possível, para possibilitar a tomada de decisões com segurança.

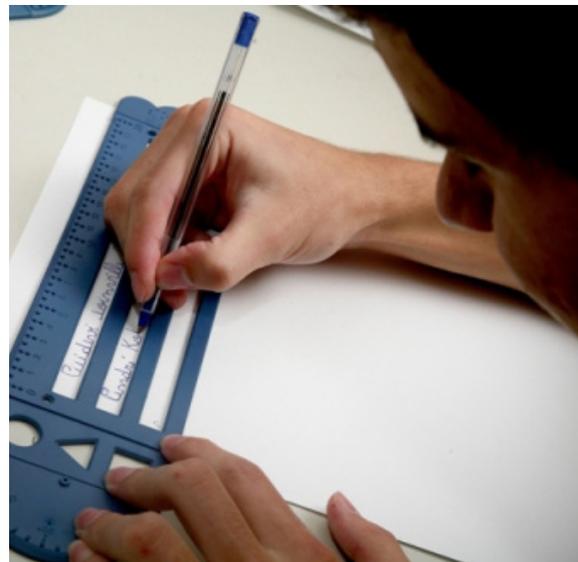
ADMISSÃO: DICAS DE ACESSIBILIDADE

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;
- Braille: o contrato também pode ser impresso em braille;
- 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;
- Muitas Pessoas com Deficiência Visual sabem assinar e geralmente têm uma guia de assinatura para orientação;
- A assinatura de pessoas cegas tem validade, inclusive jurídica.



Guia de assinatura feita pelo Projeto Régua da Inclusão.
Fonte: Divulgação/André Kopsch/ND.

PESSOAS COM BAIXA VISÃO

- É recomendável perguntar qual é a forma que ela prefere, para ler o contrato e demais documentos;
- Em alguns casos, pode ser suficiente imprimir os documentos utilizando fontes de tamanho ampliado;
- Algumas pessoas utilizam lupas, o que demanda mais tempo de leitura. Essa necessidade deve ser levada em conta.

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, para garantir a qualidade e a confiabilidade da tradução.
- Se o candidato surdo usa aparelho de amplificação sonora ou tem implante coclear, perguntar a ele se as condições sonoras e de iluminação do ambiente favorecem a compreensão da entrevista. Ele deve se sentir à vontade para pedir para repetir uma pergunta: aparelhos auditivos ajudam muito, mas eventualmente pode haver alguma perda.

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, deve haver redução proporcional de salário e deve constar do contrato;
- Pessoas com Deficiência Intelectual podem depender mais de suas famílias para o lazer. Portanto, é aconselhável flexibilizar, quando possível, o trabalho nos finais de semana. As férias podem ser programadas para coincidir com as férias da família;
- A contratação deve seguir a legislação vigente;
- A presença de um familiar 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 por meio de conta bancária, essa pode ser aberta com o responsável legal. Verificar qual é o procedimento adotado pela empresa e explicar na contratação.

Vale lembrar: o ingresso no mercado de trabalho acontece mais tarde para muitas Pessoas com Deficiência.

Ou seja, muitas não tiveram a oportunidade de desenvolver posturas, percepções e comportamentos alinhados com a expectativa do mundo corporativo.

ATIVIDADE DE INTEGRAÇÃO

- Esta atividade indica o posicionamento da empresa frente à Diversidade e à Inclusão;
- Portanto, o ideal é que participem 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) e local com acessibilidade arquitetônica.

GESTÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

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

- É importante contar com o compromisso da liderança e dos gestores para implantar uma gestão que valorize a diversidade;
- O desempenho das Pessoas com Deficiência é definido pelas condições de acessibilidade disponíveis e por sua competência;
- Garantir a equiparação de oportunidades significa considerar 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 até mesmo a cobrança, quando necessário, são as mesmas aplicadas para os demais colaboradores;
- Prever carreira profissional para o colaborador com deficiência: promoções, bônus por desempenho, cursos de aperfeiçoamento ou aumentos salariais, segundo a cultura da empresa;

- Como 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;
- Outra possibilidade é conversar com a equipe sem a presença do novo colaborador e esclarecer todas as dúvidas que porventura existam. Depois, chamar o novo colaborador, fazer as apresentações, conversar sobre as funções e combinar o fluxo de trabalho;
- O gestor deve zelar pelo clima organizacional, o que inclui identificar atitudes de discriminação ou de isolamento, buscar evitá-las e, se acontecerem, solucioná-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 seguido por todos;
- Não há limite para a execução de tarefas – desde que 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

- A retenção de profissionais com deficiência é desejável para a empresa, considerando o investimento feito nas etapas anteriores (recrutamento, seleção, admissão) - assim como de profissionais sem deficiência;
- É aconselhável – e ético - que a empresa retenha colaboradores que adquiriram uma deficiência, quando já pertenciam ao quadro: são profissionais com conhecimento acumulado. Nesse caso, é indicado desenhar uma estratégia para seu 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 [Art. 93 da Lei nº 8.213/91](#), 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 conhecer 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-lo pode ter impacto na continuidade da vida profissional, no aprimoramento pessoal e profissional da Pessoa com Deficiência.

REFERÊNCIAS



BRASIL. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. [Lei nº 11.126, de 27 de Junho de 2005](#). Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2005/lei-11126-27-junho-2005-537609-norma-actualizada-pl.pdf>. Acesso em 03/04/2020.



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006](#). Regulamenta a Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5904.htm. Acesso em 03/04/2020.



[Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos \(SATEPSI\)](#) - desenvolvido pelo Conselho Federal de Psicologia.

Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.br>. Acesso em 03/04/2020.



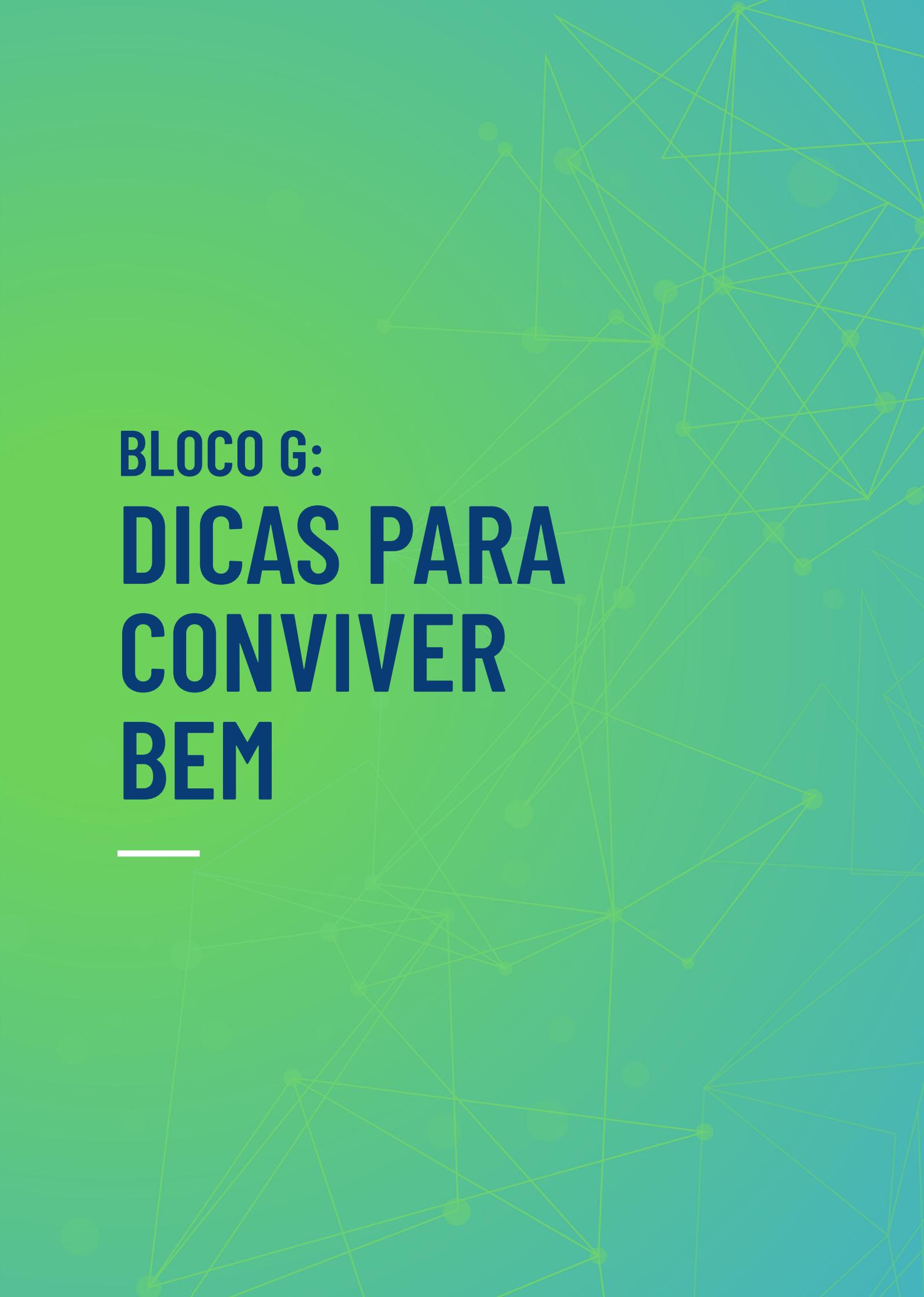
BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho/SIT. [Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho \(SIT\) nº 98, de 15.08.2012](#). Publicada no Diário Oficial da União em 16.08.2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.

Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>. Acesso em 03/04/2020.



BRASIL. [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Art. 93. Diário Oficial da União. Seção 1. 25/07/1991.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 17/03/2020.



BLOCO G:
DICAS PARA
CONVIVER
BEM

Cada tipo de deficiência tem suas características. Porém, essas características não são padronizadas: elas se manifestam de acordo com a personalidade, família, oportunidades na vida, condições sociais e outras. Não é possível fazer generalizações, como: “pessoas com síndrome de Down são fofinhas”; “surdos são irritadiços” e outras semelhantes.

É possível dar dicas genéricas – sempre lembrando que cada pessoa é única, tenha ou não uma deficiência.

Há duas “Regras de Ouro” que valem para todas e todos:

Trate as Pessoas com Deficiência com educação, respeito e delicadeza – como faz com qualquer pessoa.

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

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Há muitos anos, a bengala branca identifica a Pessoa com Deficiência Visual.

Atualmente, há bengalas de três cores:

- Branca, para pessoas cegas;
- Verde, para pessoas que têm baixa visão. Nem sempre é fácil identificá-las. 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 - compromete a visão;

- Vermelha, para pessoas surdocegas;
- Se achar que uma Pessoa com Deficiência Visual precisa de sua ajuda, identifique-se e pergunte **se** ela precisa alguma coisa e **como** você pode ajudá-la;
- Se ela disser que está tudo bem e que não precisa, é sinal que ela está se sentindo segura;
- Quando for guiá-la, deixe que ela segure seu braço ou seu ombro. Pergunte o que ela prefere. Ela vai acompanhar o movimento de seu corpo. **Nunca** 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 sobre o 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. Elas não são surdas;

Seja objetivo ao dar indicações; “logo ali” ou “lá atrás” são frases que não fazem sentido. É preferível dar indicações, como “três passos à sua esquerda” ou outras orientações semelhantes.

- Sempre que houver mudança na arrumação 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 semi abertas: feche-as ou abra-as completamente;

- Combine com os colegas e com a 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 causar 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, se quiser variar um pouco.

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;
- A comunicação é um direito garantido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. É uma via de mão dupla: vale aprender Libras;
- Para chamar a atenção dele, faça um sinal na frente dele 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 seja, se falar português) ou se souber fazer leitura labial, fale de frente, de forma clara. Não ponha a mão (ou outro objeto) na boca;

- 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, peça para repetir. Pessoas surdas oralizadas podem falar com ritmo ou pronúncia um pouco diferentes. 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 é igual à audição natural. Quando não estão utilizando os aparelhos, continuam sendo surdas;
- Há diversidade na surdez. Aparelhos de amplificação sonora ou implantes não são aconselháveis para todos os casos. Portanto, não fique perguntando e pressionando a pessoa para utilizá-los. Esse é um assunto delicado e uma decisão pessoal.

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 opiniões diferentes;
- 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;
- Não fale “surdomudo”. 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, têm uma língua.

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 aceite, 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 se abaixar para 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 praticamente uma extensão de seu corpo. Apoiar-se na cadeira de rodas é como apoiar-se numa pessoa sentada numa cadeira – pode causar constrangimento para o cadeirante;
- Para empurrar a cadeira de rodas, peça permissão e pergunte para onde a pessoa quer ir;
- Muletas e bengalas devem ficar perto da pessoa. Se precisar colocar em outro lugar, peça permissão;
- Nunca estacione seu carro em vaga reservada, nem por um minutinho;
- Se andar ao lado de uma pessoa que usa bengala ou muleta, acompanhe o ritmo dela. Tome cuidado para não atrapalhar o andar dela;
- 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 têm cinto de segurança e nem sempre a pessoa tem força nos braços para se segurar: se a cadeira passar por um desnível ou buraco, ela pode cair. Você é o responsável pela segurança dela;
- 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 palavras como “aleijado”, “manco” e semelhantes porque são pejorativas;
- Use “Pessoa com Deficiência Física”, “Colaborador com Deficiência Física”, “Pessoa com Paraplegia” ou termos semelhantes;
- “Cadeirante” é bastante utilizado. É informal e simpático; as próprias Pessoas com Deficiência usam também.

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 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;
- 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 de 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 que ele solicite. O suporte da chefia imediata e dos colegas vai contribuir para desenvolver 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 e elogie, sempre que for merecido.

QUE TERMOS DEVO USAR?

- Evite termos pejorativos, como “mongolóide”, “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.

PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

A presença de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho formal é recente, aqui no Brasil. Portanto, empresas, entidades de formação e as próprias pessoas estão aprendendo a conviver e assumir responsabilidades no mundo corporativo.

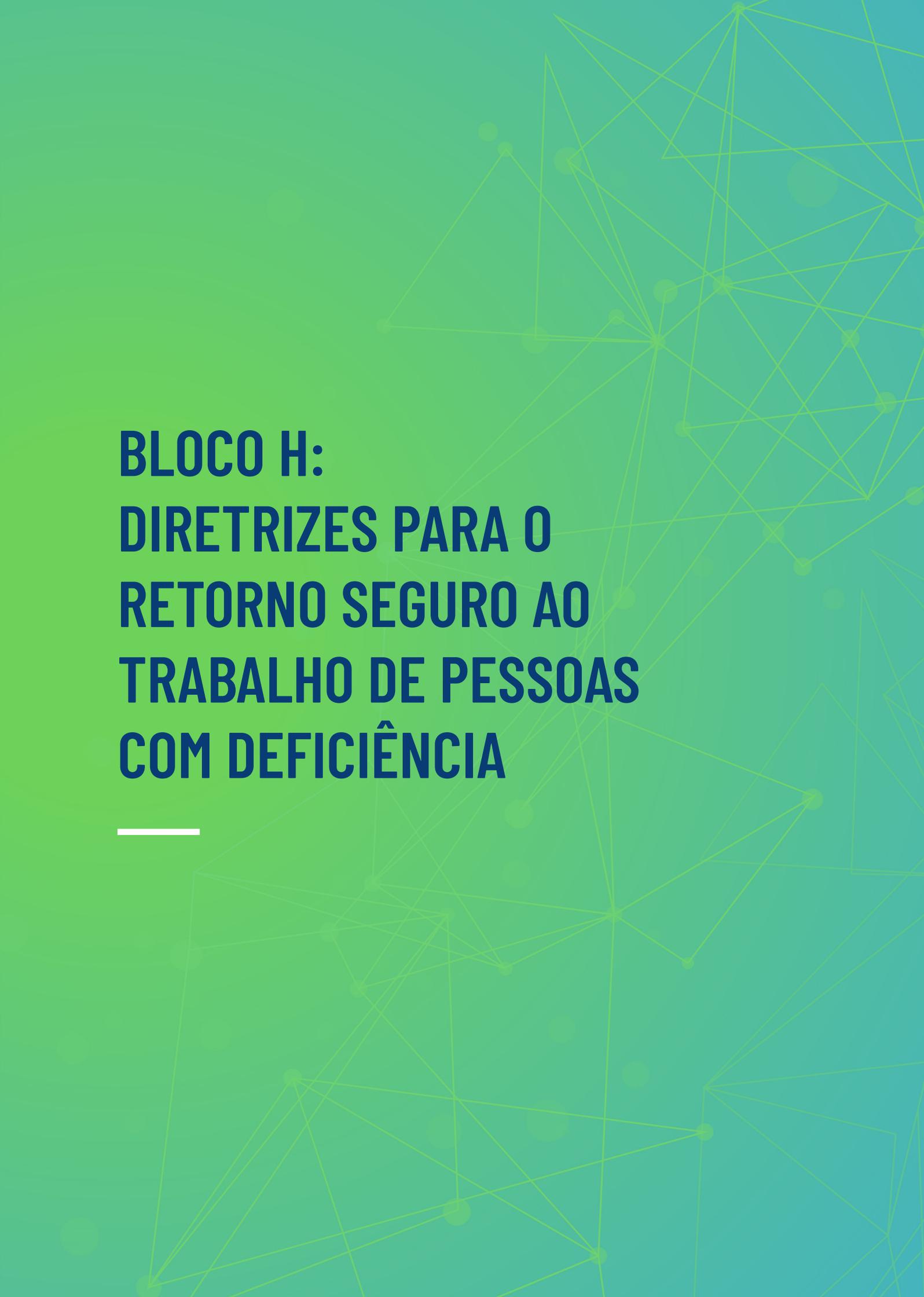
A Diversidade é um traço que nos identifica como seres humanos. Nunca houve nem haverá duas pessoas iguais – nem mesmo gêmeos univitelinos. Essa afirmação é válida também para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Isso posto, parece razoável afirmar que há um conjunto de habilidades que frequentemente acompanham os diagnósticos das pessoas desse espectro:

- Atenção aos detalhes;
- Habilidades lógicas e analíticas altamente desenvolvidas;
- Capacidade de concentração durante longos períodos de tempo superior à média;
- Diligência e tolerância zero aos erros.

DICAS

- A entrevista inicial deve ser feita de modo detalhado, considerando as observações acima;
- Uma alternativa disponível, para orientar a empresa, é a metodologia do Emprego Apoiado⁸;
- Após a contratação, pergunte como ele gostaria de ser apresentado para a equipe;
- Acompanhe o processo de integração na empresa, conversando com a pessoa, com o RH, psicólogo da empresa e, se necessário, com a família ou outro apoio.

⁸ Movimento Down. Você sabe o que é Emprego Apoiado? 20/03/2019. Disponível em: <http://www.movimentodown.org.br/2019/03/voce-sabe-o-que-e-emprego-apoiado>. Acesso em 22/08/2020.



**BLOCO H:
DIRETRIZES PARA O
RETORNO SEGURO AO
TRABALHO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA**

A Covid-19, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia, alterou súbita e completamente a vida de todas as pessoas em escala mundial – e, como não podia deixar de ser, tem afetado especialmente as Pessoas com Deficiência.

A sigla em inglês Covid-19 foi adotada pela Organização Mundial da Saúde e significa:

CO = corona, **VI** = virus, **D** = disease (doença), **19** = 2019.

As normas de grafia de siglas da língua portuguesa no Brasil recomendam a escrita Covid-19.

VULNERABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O retorno ao trabalho presencial requer a adoção de protocolos de segurança ainda mais rigorosos para trabalhadores e trabalhadoras com deficiência, pois têm um grau maior de vulnerabilidade, em decorrência de sua condição:

- Podem ter problemas respiratórios, imunidade baixa ou outras comorbidades;
- Cadeirantes podem precisar colocar a mão no pneu da cadeira, se esta for manual;
- Pessoas com paralisia cerebral ou com mobilidade reduzida usam mais frequentemente a mão para se apoiar, assim como as que usam muletas, bengalas ou andadores;

- Pessoas com Deficiência Visual podem precisar tocar objetos para identificá-los e também paredes e corrimãos para se orientar;
- Surdos que usam Libras (Língua Brasileira de Sinais) podem levar as mãos ao rosto, conforme a palavra sinalizada;
- Pessoas com Deficiência Intelectual podem ter dificuldade para entender a noção de distanciamento social e a necessidade de usar máscara, assim como Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA);
- Pessoas com Deficiência Psicossocial ou transtorno mental podem apresentar resistência a cumprir medidas de segurança;
- As que têm fraqueza nos músculos usados para a fala têm o hábito de limpar a boca com as mãos, caso haja algum resto de alimento ou secreção.

Além das características acima mencionadas – entre outras – muitas Pessoas com Deficiência podem ter cuidadores ou assistentes pessoais, com os quais têm contato próximo. Esses, ao utilizar transporte público e transitar por locais e vias públicas, podem estar expostos ao vírus e transmiti-lo.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em resposta à sua Missão institucional, elaborou orientações que podem ser aplicadas a trabalhadores e trabalhadoras com e sem deficiência.

Uma delas é a ferramenta apresentada a seguir e que está organizada em 10 passos. Ela contempla trabalhadores com e sem deficiência ⁹;

Em tempos de COVID-19, a segurança e a saúde laborais devem ter prioridade máxima. Devemos nos acostumar à ideia de que o local de trabalho não será o mesmo, mas sim será o cenário onde uma batalha decisiva será travada contra a pandemia. A segurança e a saúde ocupacional devem ser consideradas um investimento fundamental para proteger os trabalhadores e suas famílias e para assegurar a continuidade das empresas. A Organização Internacional do Trabalho oferece aos países da América Latina e do Caribe esta ferramenta com 10 passos. Ela tem orientações para elaborar e aplicar protocolos de segurança e saúde, a nível setorial e/ou de empresa, baseados no diálogo social bipartite entre empregadores e trabalhadores, para permitir que a volta ao trabalho seja segura e saudável. Estes passos devem funcionar como uma barreira frente a possíveis novos surtos de contágio. A segurança e a saúde no trabalho são uma chave para a retomada da produção, com condição de trabalho decente, permitindo conciliar os objetivos de contenção da pandemia e da recuperação econômica. (tradução livre)

Vinícius Carvalho Pinheiro

Director Regional de la OIT para
América Latina y el Caribe

⁹ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745842.pdf. Acesso em 26/02/2021.

10 PASSOS PARA RETORNAR AO TRABALHO DE FORMA SEGURA E SAUDÁVEL EM TEMPOS DE COVID-19

(tradução livre)

- 1 Estabelecer equipe bipartite para organizar o retorno ao trabalho
- 2 Decidir quem retorna ao trabalho e como
- 3 Adotar medidas organizacionais e de engenharia
- 4 Adotar medidas de limpeza e desinfecção com regularidade
- 5 Estimular hábitos de higiene pessoal
- 6 Providenciar equipamentos de proteção individual (EPI) e garantir uso e higiene adequados
- 7 Zelar pela saúde dos trabalhadores
- 8 Considerar fatores de risco psicossocial e outros
- 9 Revisar e atualizar as estratégias de emergência e de evacuação
- 10 Monitorar e atualizar as medidas de prevenção e controle

APLICAÇÃO DOS 10 PASSOS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Passos 1 e 2

Incluir na equipe bipartite um representante que faça parte do Comitê de Diversidade (se houver), ou tenha deficiência ou ainda que seja da área de Saúde Ocupacional.

Passo 3

Considerar a NBR 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) ¹⁰.

Garantir a acessibilidade comunicacional: disponibilizar o conteúdo em áudio, em Libras (Língua Brasileira de Sinais) e em comunicação simplificada para surdos oralizados, Pessoas com Deficiência Intelectual ou com dificuldade de aprendizagem.

Esclarecer os trabalhadores com deficiência sobre as leis que garantem seus direitos na pandemia. Estas leis estão citadas nas orientações emitidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), apresentadas a seguir: [Nota Técnica Conjunta 07/2020](#) ¹¹ e [Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da Covid-19/2021](#) ¹².

Passo 4

Orientar a equipe de limpeza para conservar equipamentos de Tecnologia Assistiva (bengalas, andadores e outros) no local onde estavam. Se for necessário mudar de local, pedir licença ao proprietário. Ao colocar placas de aviso “piso molhado”, avisar os trabalhadores com deficiência visual para evitar tombos.

¹⁰ Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/NBR9050_20.pdf. Acesso em 01/03/2021.

¹¹ Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>. Acesso em 26/02/2021.

¹² Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Acesso em 26/02/2021.

Passo 5

Para Pessoas com Deficiência Intelectual, as orientações devem usar comunicação simplificada: frases curtas com palavras simples e desenhos.

Passo 6

Reforçar a necessidade de utilização de equipamentos de proteção individual (EPI), especialmente para trabalhadores com deficiência intelectual, autismo ou deficiência mental/transtorno mental, que podem ter dificuldade para usá-los. Cada caso deve ser analisado individualmente.

Garantir que os EPI sejam higienizados e guardados de forma correta.

Passo 7

Dar atenção especial à saúde de trabalhadores com deficiência, desenvolvendo protocolos específicos de acompanhamento.

Passo 8

Dar atenção especial a comportamentos de trabalhadores com deficiência intelectual, com autismo ou transtorno mental/deficiência mental. Estabelecer canais de comunicação para que eles mesmos possam pedir ajuda. A área de Recursos Humanos ou de Saúde Ocupacional pode estabelecer canais de comunicação com a chefia direta e/ou com um colega de trabalho mais próximo.

Passo 9

Prestar atenção à acessibilidade comunicacional sobre as estratégias de emergência e evacuação e também verificar a acessibilidade física das rotas de escape.

Revisar as estratégias com todos os trabalhadores com deficiência, com mobilidade reduzida (temporária ou permanente) e com trabalhadoras grávidas, entre outras condições.

Passo 10

Manter relação atualizada de trabalhadores e trabalhadoras nestas condições.

Manter fluxo de informações atualizadas com a CIPA, brigada de incêndio, Saúde Ocupacional, entre outras áreas afins.

Documentar, com clareza e de forma detalhada, as condições de saúde dos trabalhadores com deficiência.

Finalizando, a OIT recomenda:

Para promover a justiça social e incluir, de forma significativa, as pessoas com deficiência, devemos ser ousados. Temos de ser inovadores. E nós devemos atuar, conjuntamente, durante a crise da Covid-19 e para além dela.

No Bloco L – Para saber mais, há outras referências elaboradas pela OIT sobre cuidados para enfrentar a pandemia no ambiente de trabalho.

RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho é a fonte autorizada de orientação às empresas quanto à permanência em trabalho remoto ou a retomada do trabalho presencial de trabalhadores com e sem deficiência.

A seguir, são apresentadas orientações para trabalhadores e trabalhadoras com deficiência: a [Nota Técnica Conjunta 07/2020](#)¹³ e o [Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19, de 28/01/2021](#)¹⁴;

NOTA TÉCNICA CONJUNTA 07/2020

Em notícia publicada no seu site institucional, em 31 de março de 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) postou a Nota Técnica Conjunta 07/2020 com medidas que visam reduzir a disseminação do novo coronavírus (Covid-19) em trabalhadores com deficiência. As orientações são destinadas a empresas, órgãos públicos e entidades sindicais.

O Ministério Público do Trabalho está recomendando às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, em relação às TRABALHADORAS E TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA, que garantam o direito de realizar as suas atividades laborais de modo remoto em sua residência (home office), por equipamentos e sistemas informatizados pelo período em que vigorarem as medidas oficiais de isolamento social e demais orientações dos serviços de saúde com vistas à prevenção ao contágio.

13 Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>. Acesso em 26/02/2021.

14 Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/>

estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Acesso em 26/02/2021.

Caso isso não seja possível, a Nota Técnica Conjunta 07/2020, elaborada pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (Coordi-gualdade) do MPT, traz orientações, considerando as medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (Covid-19) para trabalhadoras e trabalhadores com deficiência.

Ela contém orientações detalhadas, fundamentadas em conhecimentos científicos e respaldadas pela legislação brasileira.



Leia a [NOTA TÉCNICA CONJUNTA 07/2020](#) na íntegra.

Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-pgt-coordigualdade-28-p3-1.pdf>.

Acesso em 26/02/2021.

GUIA TÉCNICO INTERNO DO MPT SOBRE VACINAÇÃO DA COVID-19/2021

Este Guia foi elaborado pelo GT Nacional COVID-19¹⁵. É um documento extenso (65 páginas) e aborda a situação de trabalhadores com e sem deficiência. Destaca a necessidade de adoção, pelo Poder Público, por empregadores ou contratantes, de medidas para preservar a saúde e a vida dos profissionais essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública.

Orienta as empresas como preencher documentos internos da área de Saúde Ocupacional, como se comunicar com seus funcionários, entre outros temas.

As referências legais que fundamentam o atendimento prioritário para os trabalhadores com deficiência são:

- [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#)¹⁶, norma com natureza constitucional, especialmente o Artigo 11, que obriga aos Estados Parte a adotar todas as medidas para assegurar a proteção e a segurança de pessoas com deficiência que

¹⁵ Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Acesso em 27/02/2021.

¹⁶ Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf/view>. Acesso em 28/02/2021.

se encontrem em situações de risco, tal como ocorre nesse momento de pandemia com graves implicações sanitárias. Esse único comando é determinante para a compreensão da impropriedade de eleger esta ou aquela natureza de deficiência ou associar a intensidade da deficiência (severa) como prioritárias na atenção aos grupos de vacinação;

- [Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência](#) (Lei nº 13.146/2015) ¹⁷;
- Leis de acessibilidade vigentes (Leis nº [10.048/2000](#) ¹⁸, [10.098/2000](#) ¹⁹ e [Decreto nº 5.296/2004](#) ²⁰).

Conceito biopsicossocial da Deficiência e vulnerabilidade frente à pandemia

É importante destacar que o atual conceito biopsicossocial de deficiência, cujas naturezas são física, mental, intelectual e sensorial, afasta-se do conceito meramente clínico de doença.

Não mais se caracteriza a deficiência com o Código Internacional de Doenças (CID) e, sim, a partir de uma avaliação da pessoa que tem uma deficiência e que interage com os fatores ambientais e sociais.

Esse novo paradigma indica, a priori, que a pessoa com deficiência é saudável e não doente. No entanto, não desconstitui a sua condição de vulnerabilidade em relação ao ambiente em que vive e com maior probabilidade de ser infectada pelo vírus SARS-CoV-2.

São variadas as situações de exposição ao vírus, pois, por exemplo, a pessoa cega, que se utiliza do tato e toca as superfícies, pode se infectar. O mesmo ocorre com a pessoa que usa as mãos para locomover sua cadeira de rodas, seu andador ou sua bengala; a Pessoa com Deficiência que necessita de apoio não consegue manter o afastamento social e precisa interagir com seu atendente pessoal; a Pessoa com Deficiência Intelectual que tem dificuldade em utilizar a máscara, entre outras hipóteses.

17 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 28/02/2021.

18 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em 28/02/2021.

19 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em 28/02/2021.

20 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 28/02/2021.

Ademais, a Lei nº 13.979/20²¹ incluiu os cuidadores e atendentes de Pessoas com Deficiência, de pessoas idosas ou de pessoas com doenças raras (art. 3º-J, inciso XVII) como profissionais essenciais e, portanto, sujeitos com direito à especial proteção, sem limitação quanto ao tipo de deficiência da pessoa cuidada. Isso demonstra que a atenção dirigida ao(à) cuidador(a) está vinculada à pessoa cuidada que é vulnerável.

O Guia Técnico destaca a divergência entre o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação/PNOVC, do Ministério da Saúde, edição de janeiro de 2021²², no que se refere às Pessoas com Deficiência:

Também se evidencia a incongruência, quando se analisa que um dos condicionantes para o rol de prioridades de vacinação, segundo o próprio Plano apresentado pelo Ministério da Saúde é “a proteção dos indivíduos com maior risco de desenvolvimento de formas graves e óbitos”, o que inclui todas as pessoas com deficiência, e não somente aquelas que têm deficiências mais severas. Assim, considerando que nem a Lei nº 13.979/20 nem a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15) fazem a restrição imposta pelo PNOVC, sugere-se ao(à) membro(a) do MPT, para efetividade do direito à saúde da pessoa com deficiência (art. 6º), atuar para que os planos de vacinação não façam restrições e, ao revés, incluam as pessoas com quaisquer deficiências no grupo prioritário para vacinação²³.

Porém, a [edição de fevereiro do PNOVC](#)²⁴ realinha o rol de prioridades e contempla a incongruência acima mencionada, mencionando Pessoas com Deficiência, entre outros grupos:

O Governo Federal disponibilizou nesta segunda-feira, 15 [de fevereiro], a 4ª edição do PLANO NACIONAL DE OPERACIONALIZAÇÃO DA VACINAÇÃO

21 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em 28/02/2021.

22 Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Pág. 46. Acesso em 28/02/2021.

23 Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Pág.45 e 46. Acesso em 28/02/2021.

24 Disponível em: <https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/governo-cria-comissao-da-vacinacao-das-pessoas-com-deficiencia-contra-covid>. Acesso em 27/02/2021.

CONTRA A COVID-19 ²⁵. O documento foi elaborado tendo por base as discussões desenvolvidas pelos grupos técnicos no âmbito da Câmara Técnica Assessora em Imunização e Doenças Transmissíveis de acordo com a Portaria nº 28 de 03 de setembro de 2020.

“Há ainda outros grupos populacionais caracterizados pela vulnerabilidade social e econômica que os colocam em situação de maior exposição à infecção e impacto pela doença. Por exemplo, citam-se pessoas em situação de rua, refugiados residentes em abrigos e **pessoas com deficiência**, grupos populacionais que têm encontrado diversas barreiras para adesão a medidas não farmacológicas”, afirma a nova divulgação do Governo Federal. (negrito nosso)

25 Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/janeiro/29/PlanoVacinaoCovid_ed4_15fev21_cgpmi_18h05.pdf. Acesso em 27/02/2021.

BLOCO I:

TECNOLOGIA ASSISTIVA NA EMPRESA

A Tecnologia Assistiva (TA) é importante aliada da Inclusão: ela cria ou facilita 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;
- Antes de fazer adaptações, reformas, comprar equipamentos ou softwares – pergunte ao colaborador. Ele conhece sua condição e talvez já utilize recursos adequados às suas características.

Quando as empresas consideram as necessidades de seus colaboradores e providenciam a tecnologia assistiva adequada, eles mostram 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.

A Tecnologia Assistiva caracteriza-se pelo dinamismo: produtos existentes estão sendo aperfeiçoados e novos estão sendo desenvolvidos. Portanto, é importante acompanhar os lançamentos.

A seguir, apresentamos alguns exemplos, organizados por tipo de deficiência, lembrando que há muitos outros produtos.

Um recurso tecnológico que foi desenvolvido para uma determinada condição de deficiência também pode ser utilizado por outras, com bom resultado.

TA 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

TECNOLOGIA ASSISTIVA DE COMUNICAÇÃO

- Audiolivros (MP3 e WAV)
- Publicações formato ePub
- Acessibilidade web
- Softwares para ampliação de caracteres e elementos que aparecem na tela, lupas, aplicativos, softwares leitores de tela e sintetizadores de voz.

SISTEMAS OPERACIONAIS

O Android e o iOS possuem recursos que possibilitam a navegação de Pessoas com Deficiência Visual.

O Android desenvolveu o TalkBack, um recurso que já vem pré-instalado de fábrica e usa um assistente de voz para guiar o usuário.

Já o iOS possui o VoiceOver, que é bem completo e lê tudo o que é exibido na tela. Ele está disponível para iPhone e iPad.

SOFTWARES

Há softwares gratuitos, como o NVDA (Windows), entre outros.

O NVDA foi projetado para possibilitar que Pessoas com Deficiência Visual gerenciem um computador. Permite acessar sites, interagir nas redes sociais, Skype, enviar e-mails, editar documentos em softwares corporativos, entre outras funcionalidades. Usa uma voz digital para transmitir informações. Interage com o display braille e permite converter texto em fonte braille. Utiliza os diferentes atalhos do teclado para executar os comandos de software necessários.



Download da versão [NVDA 2020.1](#), a mais recente, com opções: português do Brasil e de Portugal.

Disponível em: <https://pt.vessoft.com/software/windows/download/nvda>. Acesso em 26/08/2020.

APLICATIVOS

A audiodescrição dos elementos na tela costuma ser uma grande aliada e está presente em vários aplicativos de apoio.

Be My Eyes ([Android](#) | [iOS](#))

É um dos aplicativos mais conhecidos para Pessoas com Deficiência Visual existentes na Internet. Ele funciona como uma rede de apoio entre pessoas que enxergam e Pessoas com Deficiência Visual, promovendo videochamadas para que o usuário com visão descreva imagens e leia textos.



Disponível para Android em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.bemyeyes.bemyeyes&hl=pt_BR.

Disponível para iOS em: <https://apps.apple.com/br/app/be-my-eyes-helping-blind-see/id905177575>.

Acesso em 26/08/2020.

Eye-D ([Android](#) | [iOS](#))

Possibilita que Pessoas com Deficiência Visual identifiquem seus arredores ao sair na rua, de um jeito simples e rápido, pois os textos são convertidos em falas. É gratuito.



Disponível para Android em: <https://play.google.com/store/apps/details?id=in.gingermind.eyedpro&hl=pt>.
Disponível para iOS em: <https://apps.apple.com/br/app/eye-d/id1354363634>. Acesso em 26/08/2020.

CPqD Alcance ([Android](#))

De origem brasileira, esse aplicativo facilita o acesso de Pessoas com Deficiência Visual à Internet. Tem narração automática da tela e auxilia na maioria das funções do smartphone: fazer ligações, checar a porcentagem da bateria, acessar contatos, SMS e arquivos. Não há necessidade de cadastro para usar o aplicativo, pois ele mesmo se transforma na interface do celular.

É possível baixar o [CPqD Alcance](#) em smartphones com Android 4.0 ou superior.



Disponível para Android em: https://play.google.com/store/apps/details?id=br.com.cpqd.core.alcance-mais&hl=pt_BR. Acesso em 26/08/2020.

Google BrailleBack ([Android](#))

Esse aplicativo para Pessoas com Deficiência Visual foi desenvolvido pelo próprio Google e permite que elas contem com uma mistura de braille com falas para entender os elementos da tela do Android. As falas guiam o usuário até cada ícone da tela, enquanto o teclado em braille pode facilitar a navegação no aplicativo.



Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.googlecode.eyesfree.brailleback&hl=pt_BR. Acesso em 26/08/2020.

OUTROS EQUIPAMENTOS

Também há diversos modelos de impressoras braille, scanner leitor de texto (converte texto impresso em áudio) e vídeo ampliador (aumenta texto e imagem), disponíveis em diversos tamanhos e formatos, para pessoas cegas e com baixa visão.

EQUIVALENTES TEXTUAIS

Para websites e intranets, os desenvolvedores devem disponibilizar equivalentes textuais para imagens, dentre outros requisitos indicados nas diretrizes do W3C World Wide Web Consortium Brasil.



Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.googlecode.eyesfree.brailleback&hl=pt_BR.
Acesso em 26/08/2020.

Artigo 63 da LBI – Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência torna obrigatória a acessibilidade nos sites 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 webcam, centrais de atendimento em Libras, entre outras formas de comunicação;
- Avatares são outros recursos utilizados para comunicação com surdos que usam Libras:



[VLIBRAS](https://www.vlibras.gov.br) – conjunto de ferramentas computacionais de código aberto, que traduz conteúdos digitais (texto, áudio e vídeo) para Libras, tornando computadores, celulares e plataformas Web acessíveis para pessoas surdas. Parceria entre o Ministério da Economia (ME), por meio da Secretaria de Governo Digital (SGD) e a Universidade Federal da Paraíba (UFPB);
Disponível em: <https://www.vlibras.gov.br>. Acesso em 26/08/2020.



[Hand Talk](https://www.handtalk.me/br) - plataforma que traduz simultaneamente conteúdos em português para a Língua Brasileira de Sinais, visando a inclusão social de pessoas surdas. Alguns materiais gratuitos estão disponíveis.
Disponível em: <https://www.handtalk.me/br>. Acesso em 26/08/2020.

- Em apresentações, eventos e reuniões importantes ou com informações de alta complexidade, é fundamental ter um profissional intérprete de Libras.

SURDOS ORALIZADOS

- É preciso ter legendas, abertas ou fechadas, para garantir o entendimento;
- Usuários de implantes cocleares e de aparelhos de amplificação sonora contam com dispositivos que possibilitam usos até recentemente não imaginados, como capinhas protetoras à prova d'água, microfone colocado na lapela do professor e conectado ao aparelho, para salas de aula e auditórios, entre outros;
- [Aro de indução magnética](#) – tecnologia para quem usa aparelho auditivo. Chegado recentemente ao Brasil, pode ser instalado em casa ou em ambientes de uso público. Transmite o som com mais qualidade e sem ruídos de fundo.

Para saber mais:

Legendas abertas (open caption, em inglês) são aquelas convencionais, conhecidas pelo público em geral e que servem para tradução de outros idiomas. Além de ficarem visíveis (abertas), geralmente têm informações sobre a cena, como “música romântica”.

Já as legendas fechadas são as que descrevem a cena. Em geral, ficam ocultas (closed caption, em inglês) e só aparecem se a opção closed caption for selecionada. A transcrição das falas é disponibilizada com a descrição de elementos sonoros importantes à narrativa. É identificada pelo ícone CC.

PARA TODOS OS GRUPOS DE SURDOS

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

TECNOLOGIA ASSISTIVA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

MOBILIDADE

- 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 soluções;
- 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 adaptado, entre outros recursos.

A seguir, apresentamos dois softwares; há outros.

Livox

É um app de comunicação alternativa com inteligência artificial para dar voz às Pessoas com Deficiência. Foi desenvolvido para o aprendizado e comunicação de Pessoas com Deficiência, de todas as idades.



Disponível em: <https://livox.com.br/br>. Acesso em 26/08/2020.

Telepatix

É um app para comunicação próxima, que permite a comunicação com poucos movimentos. Permite escrever e vocalizar frases, escolhendo as letras do alfabeto por varredura, na tela de computadores, celulares ou tablets.

O [TELEPATIX WEB](#) pode ser utilizado gratuitamente direto no navegador, dispensando download. Também é possível baixar o app Telepatix completo para Android.



Disponível em: <https://telepatixweb.tecladointeligente.com.br>. Acesso em 26/08/2020.

a-blinX Acionador por piscadelas

O app [a-blinX](#) capta o piscar dos olhos para ampliar as possibilidades de interação das Pessoas com Deficiências Motoras Severas.

Com ele, é possível escrever e vocalizar frases no [aplicativo TelepatiX](#) para se comunicar com as pessoas ao redor.



Disponível em: <https://tix.life/produtos/a-blinx>. Acesso em 26/08/2020.

TiX Teclado Inteligente Multifuncional

Para usar qualquer computador e navegar na internet, escrever e até jogar usando o piscar dos olhos, basta conectar o a-blinX ao ao [TiX – Teclado Inteligente Multifuncional](#).

Mesmo sem o TiX, é possível ligar o a-blinX diretamente ao computador e usar softwares específicos que funcionam por varredura, como o Teclado Virtual do Windows.



Disponível em: <https://tix.life/produtos/a-blinx>. Acesso em 26/08/2020.

TECNOLOGIA ASSISTIVA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Para Pessoas com Deficiência Intelectual, em geral, as adequações são de caráter atitudinal e de comunicação:

- Sempre que possível, conte com assessoria de entidades dessa área;
- Use [linguagem simples](#) 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.

REFERÊNCIAS



VESSOFT. [NVDA versão 2020.1 em português.](#)

Disponível em: <https://pt.vessoft.com/software/windows/download/nvda>. Acesso em 26/08/2020.



CANALTECH. [5 aplicativos para ajudar deficientes visuais.](#)

Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/5-aplicativos-ajudar-deficientes-visuais>. Acesso em 26/08/2020.



W3C World Wide Web Consortium Brasil. [Publicações do W3C Brasil.](#)

Disponível em: <https://www.w3c.br/Materiais/PublicacoesW3C>. Acesso em 26/08/2020.



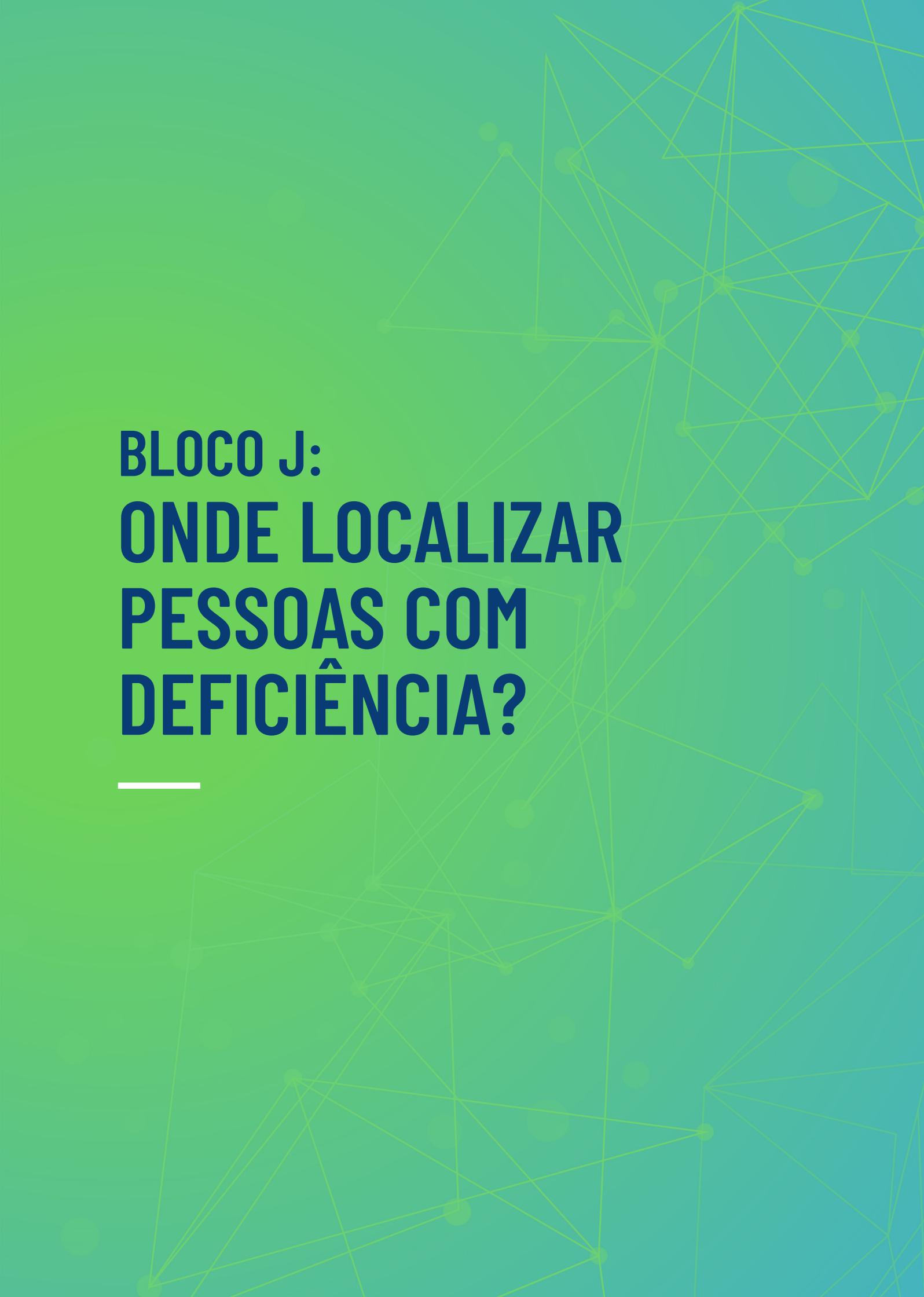
MOVIMENTO DOWN. www.movimentodown.org.br. [Guia de linguagem simples.](#)

Disponível em: <http://www.movimentodown.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Guia-para-linguagem-simples-.pdf>. Acesso em 26/08/2020.



[TIX. ACESSIBILIDADE POR ASSINATURA.](#)

Disponível em: <https://tix.life>. Acesso em 26/08/2020.



**BLOCO J:
ONDE LOCALIZAR
PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA?**

O Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas desenvolveu uma estratégia de busca ativa, que denominamos Cadastramento, para localizar Pessoas com Deficiência, em idade laboral e dispostas a ocupar uma vaga no mercado formal de trabalho. Essa estratégia pode ser adaptada à realidade local e à demanda do contratante.

Sabemos que é desafiador – mas não impossível – preencher a reserva legal de vagas e ir além, promovendo uma verdadeira Inclusão na empresa.

Para tanto, é preciso ampliar o olhar e identificar novos espaços para identificar e cadastrar Pessoas com Deficiência, além de acessar canais de comunicação nem sempre utilizados pelas empresas. Contar com o apoio de formadores de opinião locais é outro recurso que utilizamos.

O processo de Inclusão está atingindo outro patamar, que é abrir todas as vagas disponíveis para todas as pessoas com potencial para preenchê-las, sem esperar que já “cheguem prontas”, independentemente de sua condição. Várias empresas estão fazendo isso e com bons resultados; acabaram as ‘vagas para Pessoas com Deficiência’; todas, em princípio, estão abertas para todos.

De seu lado, as Pessoas com Deficiência estão investindo mais em sua formação educacional e profissional, pois sabem a importância de ter um diploma além do Ensino Fundamental.

As entidades de formação profissional – notadamente as do Sistema S – estão preparadas para receber alunos com deficiência. O resultado é o esperado: a procura por matrículas em suas escolas é crescente.

A legislação brasileira, as políticas de ação afirmativa e os marcos referenciais internacionais - como os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) – contribuem para estimular a crescente participação de Pessoas com Deficiência na sociedade e no mundo do trabalho.

METODOLOGIA DE CADASTRAMENTO

ESTRATÉGIA

Busca ativa, identificando e envolvendo os atores sociais dos Municípios na ação de cadastramento.

ATORES SOCIAIS

Órgãos públicos (esfera federal, estadual e municipal), Conselhos e entidades de representação, escolas de Nível Médio, escolas/cursos de formação profissional, faculdades e universidades, entidades e instituições prestadoras de serviços para Pessoas com Deficiência, centrais sindicais e associações patronais, associações comerciais e industriais, mídia local, igrejas de todas as denominações, que prestem serviços às Pessoas com Deficiência, entidades de serviço (Lions e Rotary), desde que interajam, direta ou indiretamente, com Pessoas com Deficiência e/ou reabilitadas, formadores de opinião, dentre outras.

ETAPAS

- Identificação dos atores sociais;
- Preparação da reunião de apresentação do Projeto para os atores sociais;
- Realização da reunião de apresentação do Projeto;
- Preparação; elaboração de ficha cadastral, definição do local - com acessibilidade - e ampla divulgação da atividade;
- Realização do cadastramento;

- Consolidação dos dados cadastrais;
- Reunião para apresentar os resultados do cadastramento, para o contratante, empresas locais e atores sociais.

SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) tem a [Plataforma SINE Aberto](#), de acesso gratuito, que permite que trabalhadores cadastrem seu perfil e que empregadores pesquisem perfis adequados às vagas disponíveis.

SERVIÇOS MUNICIPAIS OU ESTADUAIS

Em praticamente todos os Estados e em muitos Municípios há serviços de intermediação de mão de obra, que atendem empregadores e pessoas interessadas em trabalhar.

Geralmente, estão vinculados ao Departamento ou Secretaria Municipal ou Estadual do Emprego, Secretaria de Desenvolvimento Econômico e/ou Indústria e Comércio e podem ser boas fontes de informação.

DIA D

Outra estratégia é o Dia D, voltado à empregabilidade.

Realizado em praticamente todos os Estados, promove a interação entre empresas, que anunciam vagas disponíveis e candidatos, que levam currículos e agendam uma primeira entrevista. É um evento gratuito, que não tem data fixa para acontecer; em geral, é feito em julho, junto com a comemoração do aniversário da Lei de Cotas ou em setembro, coincidindo com o Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência, dia 21.



**BLOCO L:
PARA SABER
MAIS**

APRESENTAÇÃO

Neste bloco, acrescentamos referências sobre os temas aqui tratados, além das que estão nos Blocos.

Considere essas referências como um ponto de partida, que conduz a outras fontes: a quantidade de informações disponíveis no ambiente digital é enorme e está em constante expansão.

NORMAS TÉCNICAS SOBRE ACESSIBILIDADE

A ABNT é a entidade responsável pela normalização técnica no Brasil, fornecendo insumos ao desenvolvimento tecnológico brasileiro. Trata-se de uma entidade privada, sem fins lucrativos e de utilidade pública, fundada em 1940.

As Normas abrangem praticamente todas as áreas do conhecimento e são elaboradas por profissionais, que se organizam voluntariamente em Grupos de Trabalho.

Há diversas Normas sobre o tema da Acessibilidade para Pessoas com Deficiência. A principal – por ser a mais abrangente – é a NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos, que pode ser baixada gratuitamente:



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. [NBR 9050](#): Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 4ª edição. 03.08.2020. Rio de Janeiro, 2020.

Disponível em: http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1596840849ABNT_NBR9050_2020_completa.pdf. Acesso em 24/09/2020.



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. [NBR 15290](#): Acessibilidade em comunicação na televisão. Rio de Janeiro, 2016.

Disponível em: http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o_ministerio/publicacoes/downloads_publicacoes/NBR15290.pdf. Acesso em 24/09/2020.



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. [NBR 14021](#): Transporte - Acessibilidade no sistema de trem urbano ou metropolitano. 2ª edição. Rio de Janeiro, 2005.

Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/pessoa_com_deficiencia/NBR14021.pdf. Acesso em 24/09/2020.



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. [NBR 15320](#): Acessibilidade à pessoa com deficiência no transporte rodoviário. 1ª edição. Rio de Janeiro, 2005.

Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/pessoa_com_deficiencia/NBR15320.pdf. Acesso em 24/09/2020.



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. [NBR 16452](#): Acessibilidade na comunicação - Audiodescrição. 1ª edição. Rio de Janeiro, 2016.

Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/ABNT%20-%20Acessibilidade.pdf>. Acesso em 24/09/2020.

IBGE/CENSO DEMOGRÁFICO 2010

A fonte oficial de dados demográficos sobre a população brasileira – incluindo Pessoas com Deficiência – é o [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\)](#).

Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em 24/09/2020.

A Constituição Federal determina que o Censo Demográfico seja realizado a cada 10 anos, para garantir a qualidade dos dados e preservar a série histórica. O último censo realizado foi o de 2010.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. [Censo demográfico 2010](#): características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em 24/09/2020.

ESTUDOS E PESQUISAS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO

Algumas publicações estão disponíveis apenas em formato digital.



ASSIS, Vicente et al. [O valor que os colaboradores com síndrome de Down podem agregar às organizações](#). McKinsey Company, 2014.

Disponível em: http://alana.org.br/wp-content/uploads/2017/04/Paper_Sindrome_Down.pdf. Acesso em 24/09/2020.



CARMO, José Carlos do. [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.

Disponível em: https://issuu.com/suzanacoroneos/docs/mte_digital_b. Acesso em 24/09/2020.



CLIBER, Caroline Melloni M. do Nascimento; CARMO, José Carlos do; GIL, Marta Esteves de Almeida. Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo. [A inclusão de trabalhadores com deficiência na construção pesada](#). São Paulo: RG Editores, 2018.

Disponível em: http://www.sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/livro_2018.pdf. Acesso em 24/09/2020.



DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. [A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil](#). Estudos e Pesquisas. n. 76. Maio de 2015.

Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>. Acesso em 24/09/2020.



DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. [Negociações coletivas de trabalho: garantias a trabalhadores com deficiência](#). Estudos e Pesquisas. Ano 2. n. 17.

Fevereiro de 2006.

Disponível em: https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2006/estpesq17_pessoasdeficientes/index.html?page=1. Acesso em 24/09/2020.



GASTALDI, Hélio; Gonçalves, Benjamin S. [Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas e suas ações afirmativas](#): impressões sobre os principais resultados da pesquisa realizada em parceria pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Inteligência. In: Congresso Brasileiro de Pesquisa – Mercado, Opinião e Mídia, 3, 2008, São Paulo. Anais eletrônicos... São Paulo: ABEP, 2008.

Disponível em: <https://docplayer.com.br/357300-Perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas.html>. Acesso em 24/09/2020.



IBOPE Inteligência. [Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho. Solicitação e apoio](#): Ministério Público do Trabalho. São Paulo, 2020.

Disponível em: https://www.camarainclusao.com.br/wp-content/uploads/2020/03/IBOPE_MTP_PCD_MERCA-DO_DE_TRABALHO-Apresentacao-Evento_Coletiva_Camara-Paulista.pdf. Acesso em 24/09/2020.



INSTITUTO ETHOS. [Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas](#): pesquisa 2007. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.

Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/7Perfil-Social-Racial-e-de-G%C3%A-Anero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-Pesquisa-2007.pdf>. Acesso em 24/09/2020.



INSTITUTO ETHOS. [Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas](#): pesquisa 2010. São Paulo: Instituto Ethos, 2010.

Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/4Perfil-Social-Racial-e-de-G%C3%A-Anero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-Pesquisa-2010.pdf>. Acesso em 24/09/2020.



INSTITUTO ETHOS. [Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas](#). Instituto Ethos; Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016.

Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.W3dZz9VKiM->. Acesso em 24/09/2020.



SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. [Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência](#). São Paulo: i.Social, 2009.

Disponível em: <https://vidamaislivre.com.br/uploads/isocial/livro-cotas.pdf>. Acesso em 24/09/2020.



SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DE SÃO PAULO. [Estudo de Viabilidade para Inserção Segura de PcD na Construção Civil.](#)

Disponível em: <http://www.seconci-sp.org.br//midia/131100615048146625.pdf>. Acesso em 24/09/2020.



SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE OSASCO E REGIÃO. [Lei de Cotas: trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e Região.](#)

14ª Edição. Março de 2020.

Disponível em: <http://www.sindmetal.org.br/wp-content/uploads/2020/03/14-pesquisa.pdf>. Acesso em 24/09/2020.

GUIAS E MANUAIS SOBRE DIREITOS E INCLUSÃO

Algumas publicações estão disponíveis apenas em formato digital.



GIL, Marta. [O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.](#) São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

Disponível em: http://www3.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-maio2002/#.VZ0oA_IVik. Acesso em 24/09/2020.



JONES, LANG, LASALLE Incorporated/JLL. [Atitudes Inclusivas: diversidade.](#)

Disponível em: <https://www.jll.com.br/content/dam/jll-com/documents/pdf/company-information/Atitudes-Inclusivas-10-02-2020-.pdf>. Acesso em 24/09/2020.



PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência:](#) como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das Pessoas com Deficiência e se beneficiar a partir da inclusão.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf. Acesso em 24/09/2020.



TOZZINI FREIRE ADVOGADOS et al. [Guia dos Direitos da Pessoa com Deficiência Intelectual.](#)

Observação: Versão para profissionais e familiares. Disponível em: <http://tozzinifreire.com.br/artigos/guia-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-intelectual>. Acesso em 24/09/2020.



TOZZINI FREIRE ADVOGADOS et al. [Guia dos Direitos da Pessoa com Deficiência Intelectual](#): versão leitura fácil.

Observação: Versão modo leitura fácil (linguagem simplificada). Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/12/guialeiturfacil.pdf>. Acesso em 24/09/2020.

PUBLICAÇÕES SOBRE O MUNDO DO TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As referências aqui apresentadas estão em formato digital e seu download é gratuito.



BANDINI, Márcia (Org.). [A inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança](#). 2ª edição, ampliada e revisada. Curitiba: Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015.

Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf. Acesso em 24/09/2020.



GABRILLI, Mara. [Lei Brasileira de Inclusão](#).

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 24/09/2020.



INSTITUTO ETHOS. [Indicadores Ethos-REIS para inclusão da Pessoa com Deficiência](#). São Paulo, março de 2019.

Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-guia-tematico-para-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/#.W3ddz9VKiM>. Acesso em 24/09/2020.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Ação sindical sobre o trabalho decente das Pessoas com Deficiência: um panorama mundial](#). Versão brasileira.

Agosto de 2017.

Disponível em: http://www.ecidadania.org.br/media/Documento%20da%20pesquisa%20da%20OIT_%20OIT_v4.pdf. Acesso em 24/09/2020.



REBELO, Paulo (Org.). [Equipes integradas para inclusão, acompanhamento e permanência das pessoas com deficiência no trabalho](#). Curitiba: Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2016.

Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161438447055475.pdf. Acesso em 24/09/2020.



RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). [A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência comentada](#). Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

Disponível em: <https://www.oab.org.br/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada-812070948.pdf>. Acesso em 24/09/2020.

SITES

Legislação brasileira

O site abaixo disponibiliza informações gerais sobre a legislação brasileira e os direitos das Pessoas com Deficiência.



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE DEFESA DOS DIREITOS DOS IDOSOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. [AMPID. Página inicial](#).

Disponível em: <https://ampid.org.br/site2020>. Acesso em 20/09/2020.

Órgãos federais



BRASIL. [SECRETARIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – SNDPD](#). Integra o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/a-secretaria/a-secretaria>. Acesso em 26/08/2020.



BRASIL. [MINISTÉRIO DA ECONOMIA](#). O antigo Ministério do Trabalho integra o Ministério da Economia, com o status de Secretaria do Trabalho. Para pesquisar informações sobre trabalhadores com deficiência, utilize “Pessoa com Deficiência” como termo de busca. Acesso em 26/08/2020.

Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br>. Acesso em 24/09/2020.

Sites de notícias sobre Trabalho e Pessoas com Deficiência



CÂMARA PAULISTA PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. [Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência](#): todas as vagas para todas as pessoas. Página inicial.

Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br>. Acesso em 20/09/2020.



ESPAÇO DA CIDADANIA. [Espaço da Cidadania](#). Página inicial.

Disponível em: <http://www.ecidadania.org.br>. Acesso em 20/09/2020.



REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO SOCIAL. [Rede Empresarial de Inclusão Social: pela empregabilidade das pessoas com deficiência](#). Página inicial.

Disponível em: <https://www.redeempresarialdeinclusao.com>. Acesso em: 20/09/2020.



SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO. [Inclusão profissional de pessoas com deficiência na construção pesada](#).

Disponível em: <http://www.sinicesp.org.br/inclusao/index.php>. Acesso em: 20/09/2020.

Sites sobre Tecnologia Assistiva

Deficiência física



ASSISTIVA – [Tecnologia e Educação](#).

Disponível em: <https://www.assistiva.com.br>. Acesso em 27/08/2020.



[EXPANSÃO TECNOLOGIA TERAPÊUTICA DINÂMICA](#). Página Inicial.

Disponível em: <https://www.expansao.com.br>. Acesso em 27/08/2020.



TECNOLOGIA ASSISTIVA. [Blog TiX Tecnologia Assistiva](#).

Disponível em <https://tix.life/blog>. Acesso em 26/08/2020.



CASADAPTADA. [Escrevendo com o piscar de olhos, conheça o a-Blinx e o Telepatix](#). 12/05/2020.

Disponível em: <https://casadaptada.com.br/2020/05/escrevendo-com-o-piscar-de-olhos-conheca-o-ablinx-e-o-telepatix>. Acesso em 27/08/2020.

Deficiência visual



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ASSISTÊNCIA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL. Laramara. [Laratec](#).

Disponível em: <http://www.laratec.org.br>. Acesso em 27/08/2020.



FUNDAÇÃO DORINA NOWILL PARA CEGOS. [Tecnologia assistiva](#).

Disponível em: <https://www.fundacaodorina.org.br>. Acesso em 27/08/2020.



LAB TECNOLOGIA ASSISTIVA (UFRJ). [Dicas de Tecnologia Assistiva](#).

Disponível em: <https://sites.google.com/site/dicasdetecnologiaassistiva>. Acesso em 27/08/2020.



[F123. A tecnologia que possibilita](#). Consultoria em acessibilidade digital e inclusão em ambientes de trabalho: acessibilidade web e tecnologia assistiva para Pessoas com Deficiência Visual.

Disponível em: <http://f123.org/empresa>. Acesso em 27/08/2020.

Baixa visão



BENGALA VERDE. [Bengala Verde: queremos que você nos veja](#). Página inicial.

Disponível em: <https://www.bengalaverde.org.br>. Acesso em 27/08/2020.

Surdos oralizados



SURDOS USUÁRIOS DA LÍNGUA PORTUGUESA. [\(SULP\) Surdos usuários da língua portuguesa](#). Página inicial.

Disponível em: <http://sulp-surdosusuariosdalinguaportuguesa.blogspot.com>. Acesso em 27/08/2020.



SOM PARA TODOS. [Som para todos: em qualquer lugar](http://www.somparatodos.com.br). Página inicial.

Disponível em: <http://www.somparatodos.com.br>. Acesso em 27/08/2020.



LOBATO, Lak. [Desculpe não ouvi](https://desculpenaoouvi.com.br). Página inicial.

Disponível em: <https://desculpenaoouvi.com.br>. Acesso em 27/08/2020



PFEIFER, Paula. [Crônicas da Surdez](https://cronicasdaturdez.com). Página inicial.

Disponível em: <https://cronicasdaturdez.com>. Acesso em 08/04/2020.

Surdos usuários de Libras



[INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS \(INES\)](http://www.ines.gov.br).

Disponível em: <http://www.ines.gov.br>. Acesso em 27/08/2020.



[FEDERAÇÃO NACIONAL DE EDUCAÇÃO E INTEGRAÇÃO DOS SURDOS \(FENEIS\)](https://www.libras.com.br/feneis).

Disponível em: <https://www.libras.com.br/feneis>. Acesso em 27/08/2020.



[CENTRO DE EDUCAÇÃO PARA SURDOS RIO BRANCO](http://www.ces.org.br/Site/Default.aspx).

Disponível em: <http://www.ces.org.br/Site/Default.aspx>. Acesso em 27/08/2020.

Vários tipos de deficiência



[CLIK TECNOLOGIA ASSISTIVA](https://www.clik.com.br). Página Inicial.

Disponível em: <https://www.clik.com.br>. Acesso em 27/08/2020.



INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Centro Tecnológico de Acessibilidade. [Recursos de Tecnologia Assistiva](https://cta.ifrs.edu.br/category/tecnologia-assistiva/nossos-recursos-de-ta).

Disponível em: <https://cta.ifrs.edu.br/category/tecnologia-assistiva/nossos-recursos-de-ta>. Acesso em 27/08/2020.



TECASSISTIVA – [Tecnologia & Acessibilidade](https://www.tecassistiva.com.br). Página Inicial.

Disponível em: <https://www.tecassistiva.com.br>. Acesso em 27/08/2020



TECNOLOGIA ASSISTIVA – [@Technocare](https://www.facebook.com/technocare).

Disponível em: <https://www.facebook.com/technocare>. Acesso em 27/08/2020.

Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)



SPECIALISTERNE Brasil. [Programa de formação profissional para pessoas com autismo](#). Página inicial.

Disponível em: <https://br.specialisterne.com>. Acesso em 27/08/2020.



AUTISMO E REALIDADE. [Convivendo com o TEA: cartilhas](#).

Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br>. Acesso em 27/08/2020.

COVID-19



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). [Cinco formas de inclusão de pessoas com deficiência frente ao COVID-19](#). Vídeo. Data de publicação:

22/04/2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_742431/lang--es/index.htm. Acesso em 03/03/2021.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). [Pessoas com deficiência devem ser uma prioridade nas medidas de resposta ao COVID-19](#).

Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_762519/lang--es/index.htm. Acesso em 03/03/2021.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Infográfico da OIT. [Inclusão da deficiência nas respostas das empresas ao COVID-19: resultados de uma pesquisa entre a Rede Nacional de Empresas e Deficiência e seus membros](#).

Data de publicação: 15/07/2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_751084/lang--es/index.htm. Acesso em 03/03/2021.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Webinar. [Promover a inclusão de pessoas com deficiência na resposta ao COVID-19](#). Data de

publicação: 16/06/2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_748141/lang--es/index.htm. Acesso em 03/03/2021.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Ninguém fica para trás, nem agora, nem nunca. [Pessoas com deficiência na resposta ao COVID-19](#). Data de publicação: 08/04/2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_741305/lang--es/index.htm. Acesso em 03/03/2021.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus). Preguntas frecuentes. [Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19](#). Normas. Data de publicação: 29/05/2020. Versión 2.1.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_739939.pdf. Acesso em 03/03/2021.

VÍDEOS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



CAFÉ FILOSÓFICO CPFL. [Deficiências e diferenças](#).

Disponível em: <https://youtu.be/jqkd5mimjsm>. Acesso em 27/08/2020.



CANAL DANA. [Inclusão Social de PCDs na Dana em Gravataí, v2 \(português\)](#).

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=OdwmNNwwlZE>. 18/05/2014. Acesso em 27/08/2020.



FIESC. [Aluno cego realiza sonho de ser mecânico](#). 06/02/2017.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ZUuWMMvZ-8c>. Acesso em 27/08/2020.

“O Futuro que Queremos: trabalho decente e inclusão de Pessoas com Deficiência”

Série documental produzida pela OIT Brasil – Organização Internacional do Trabalho e pelo MPT – Ministério Público do Trabalho, com oito episódios que mostram boas práticas de inclusão de pessoas com diversas deficiências, nas cidades de São Paulo, Salvador, Itabuna e Coaraci (Bahia). Download gratuito.

Episódio 1 – Educação: direito, inclusão e afeto. Coaraci, Bahia.

Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: <https://youtu.be/SGSUTpKSMbo>. Acesso em 27/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em: <https://youtu.be/-GA0G2xjuPM>. Acesso em 27/08/2020.

Episódio 2 - Tecnologia, Inclusão & Futuro. Faculdade de Tecnologia SENAI CIMATEC, Sistema FIEB – Salvador, Bahia.

Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: https://youtu.be/GL_bpvcNHRU. Acesso em 27/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em <https://youtu.be/ZvZEHItfml>. Acesso em 27/08/2020.

Episódio 3 – Nada sobre nós, sem nós. Fábrica Trifil – Itabuna, Bahia.

Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: <https://youtu.be/tBfqGne5WgA>. Acesso em 22/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em: <https://youtu.be/ibu5bj47lqY>. Acesso em 27/08/2020.

Episódio 4 – A realidade da autonomia. Ione e José – auxiliares de produção. Fábrica Trifil - Itabuna, BA.

Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: https://youtu.be/_T070MgMQMo. Acesso em 27/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em: https://youtu.be/wBH2j_XFilU. Acesso em 27/08/2020.

Episódio 5 – A adequação é do trabalho ao trabalhador/a. Fábrica Trifil – Itabuna, BA.



Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: <https://youtu.be/WzbpITRX0BY>. Acesso em 27/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em: <https://youtu.be/TkTYoFIDxuU>. Acesso em 27/08/2020.

Episódio 6 - A deficiência está na sociedade. Depoimento de Felipi Miacci.

Carrefour – São Paulo, SP.



Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: <https://youtu.be/KCe5oevGhao>. Acesso em 27/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em: https://youtu.be/zkS_g9V_vzw. Acesso em 27/08/2020.

Episódio 7 – O destaque é para a eficiência. Depoimento de Eliane Ranieri.

IBM Brasil – São Paulo, SP.



Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: <https://youtu.be/EoDC0S5PDU0>. Acesso em 27/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em: <https://youtu.be/PlwSor9Ny8s>. Acesso em 27/08/2020.

Episódio 8 – Comunicação, interpretação e inclusão. Depoimento de Tarcísio Pacieelo.

IBM – São Paulo, SP.



Versão do vídeo com [Audiodescrição e legendas](#).

Disponível em: <https://youtu.be/spMejGH4R7g>. Acesso em 27/08/2020.



Versão do vídeo com [Libras](#).

Disponível em: <https://youtu.be/PCVuuF6wR7M>. Acesso em 27/08/2020



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. [Acessibilidade e Inclusão](#).
01/10/2015.

Disponível em: https://youtu.be/Jd_00jH0FcE. Acesso em 27/08/2020.



Organização
Internacional
do Trabalho

