



INSTITUTO
ETHOS

EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL



BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

O QUE AS

EMPRESAS

PODEM FAZER

PELA



**INCLUSÃO DAS
PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

O QUE AS
EMPRESAS
PODEM FAZER PELA
INCLUSÃO
DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA

INSTITUTO
ETHOS

EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL

BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

O que as Empresas podem fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência

é uma publicação do Instituto Ethos, distribuída gratuitamente aos seus associados.

Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

Rua Francisco Leitão, 469 - 14º andar - Conj. 1407

05414-020 - São Paulo - SP

Tel.: 55 11 3897.2400

Fax: 55 11 3897.2424

Site: www.ethos.org.br

Patrocínio

Petrobrás, Unimed, White Martins

Coordenação

Marta Gil (Rede Saci/Cecae-USP)

Colaboradores do Instituto Ethos

Carmen Weingrill (coordenação), Gláucia Terreo, José Vieira, Leno F. Silva, Mateus Cozer,

Nelmara Arbex, Oded Grajew, Paulo Itacarambi, Valdemar de Oliveira Neto

Colaboradores

João Baptista Cintra Ribas, Rodrigo H. Mendes, Verônica Camisão (CVI-Rio),

Camilla Juliana Gonzales (Rede Saci/Cecae-USP), Maria de Fátima e Silva (Gelre)

Agradecimentos: Organização Internacional do Trabalho, por intermédio de seu representante no Brasil,

Armand Pereira, com a colaboração de Lucienne Freire (OIT- Brasília) e Barbara Murray (OIT- Suíça)

Edição e Redação

Sérgio Alli, Thais Sauaya Pereira, Simão Félix Zygband, Ana Paula Kuntz

Baleia Comunicação

Projeto gráfico e edição de arte

Planeta Terra Criação e Produção

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência /
coordenação Marta Gil. - São Paulo : Instituto Ethos, 2002.

ISBN 85-88046-04-0

Vários autores.

Bibliografia.

1. Deficientes - Emprego 2. Empresas - Responsabilidade Social I. Gil, Marta.

02-2224

CDD-331-59

Índices para catálogo sistemático:

1. Deficientes: Trabalho : Economia 331.59

2. Pessoas com deficiência : Trabalho : Economia 331.59

Tiragem: 4.000 exemplares

São Paulo, maio de 2002.

Permitida a reprodução desta publicação, desde que previamente autorizada, por escrito, pelo Instituto Ethos.

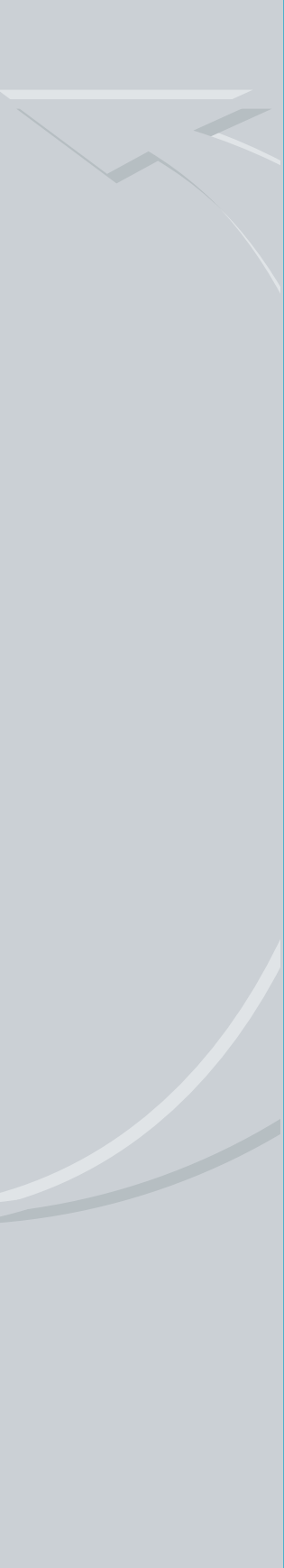
Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
2. Não fazemos consultoria, nem autorizamos ou credenciamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos "selo" com essa função.
4. Não permitimos que nenhuma empresa (associada ou não) ou qualquer outra entidade utilize a logomarca do Instituto Ethos sem o nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Em caso de dúvida ou para consultar sobre o uso da nossa logomarca em quaisquer materiais e solicitar o banner do Instituto Ethos para colocação em seu site, por favor, entre em contato conosco pelo e-mail: atendimento@ethos.org.br.

SUMÁRIO

Apresentação	5
O que pode ser feito	7
A inclusão das pessoas com deficiência faz parte da responsabilidade social empresarial	9
Situação das pessoas com deficiência no Brasil	11
Garantias legais de acesso ao trabalho	14
Benefícios que a inclusão traz para a empresa	17
Os passos a serem dados dentro da empresa	19
Assegurando a acessibilidade	24
Medidas para superar o preconceito	25
Convivendo com as pessoas com deficiência	27
Como envolver os parceiros	29
O que está sendo feito	31
Fleury	34
Gelre	35
Gimba	36
Laffriolée	37
Medley	38
Natura	39
Prodam	40
Serasa	41
White Martins	42
Algumas empresas associadas que contratam pessoas com deficiência	43
Anexos	45
Dicas de relacionamento	47
Glossário	50
Referências na Internet	52
Entidades que trabalham com capacitação e colocação no mercado de trabalho	57
Legislação	62



APRESENTAÇÃO

O Instituto Ethos considera que a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais. Isto coloca a inclusão de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas.

A Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, define pessoa com deficiência como aquela “cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental”. A partir dessa referência, a OIT estima que as pessoas com deficiência representam 8% da população economicamente ativa do planeta.

O conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto amplo de características. As deficiências podem ser físicas, sensoriais (da visão ou da audição), ou intelectuais. Podem ser de nascença ou ter surgido em outra época da vida, em função de doença ou acidente. Podem ter um impacto brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou conseqüências maiores, que requerem apoio e assistência proporcionais

Muitas vezes, numa perspectiva tradicional, a inclusão das pessoas com deficiência já foi vista como um problema delas próprias, de suas famílias e, quando muito, das entidades assistenciais especializadas. Ao mesmo tempo, as deficiências eram consideradas questão de saúde, como se fossem doenças. Felizmente, isso está mudando. Em todo o mundo, cresce a consciência de que a inclusão dessas pessoas é uma questão de ética, cidadania e redução da desigualdade social. Esse processo, porém, exige a superação de barreiras e preconceitos arraigados.

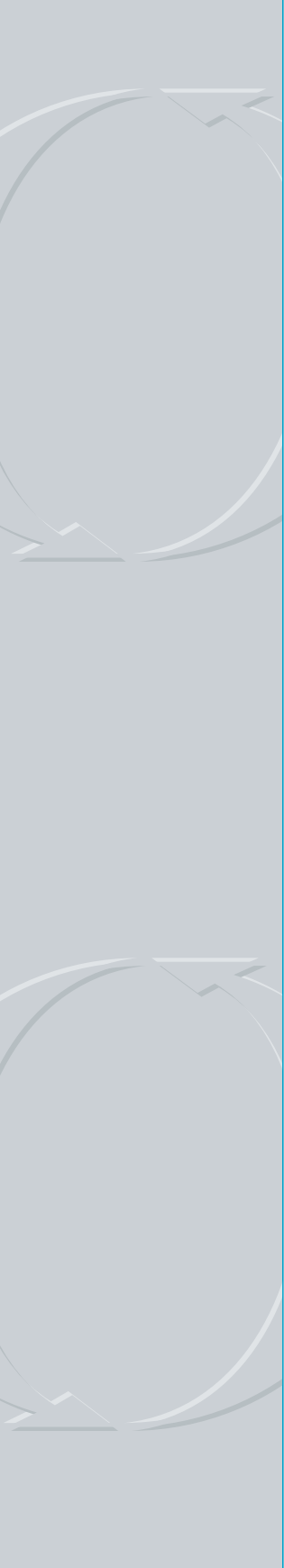
As empresas podem ajudar muito. Podem, antes de tudo, contratar, manter e promover pessoas com deficiência, reconhecendo sua potencialidade e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional. Este é o foco do presente manual. Contudo, as empresas podem ir além, atuando junto aos seus parceiros e à comunidade e entidades do governo, contribuindo para mudanças de cultura e comportamento que tornem a própria sociedade mais inclusiva.

Este manual, coordenado pela socióloga Marta Gil, da Rede Saci/Cecae-USP (Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação/Coordenadoria Executiva de Cooperação Universitária e de Atividades Especiais da Universidade de São Paulo), foi elaborado com a colaboração de diversos parceiros: João Baptista Cintra Ribas, da Serasa; Dirceu Pereira Jr. e Claudia Barbosa Pereira, da revista Sentidos; Verônica Camisão e Geraldo Marcos Nogueira Pinto, do CVI-Rio (Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro), Rodrigo H. Mendes, da Associação Rodrigo Mendes e Camilla Juliana Gonzalez; da Rede Saci/Cecae-USP.

Também foram referências fundamentais os textos *The disability communication guide*, do *Employers' forum on disability*, o *Code of practice on the disability management in the workplace*, da OIT, o livro recentemente publicado *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*, de autoria do prof. José Pastore, e o livro *Unlocking the evidence*, de Simon Zadek e Susan Scott-Parker. Também colaboraram com subsídios para o conteúdo deste manual: Isa Mara Barraviera e Soraya Simão Reyes, do Coha-Apae (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais); Cristina Redondo, da Derdic (Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação da PUC/SP); e Janaína Correa Clemente, da AACD (Associação de Assistência à Criança Deficiente).



O QUE PODE SER FEITO

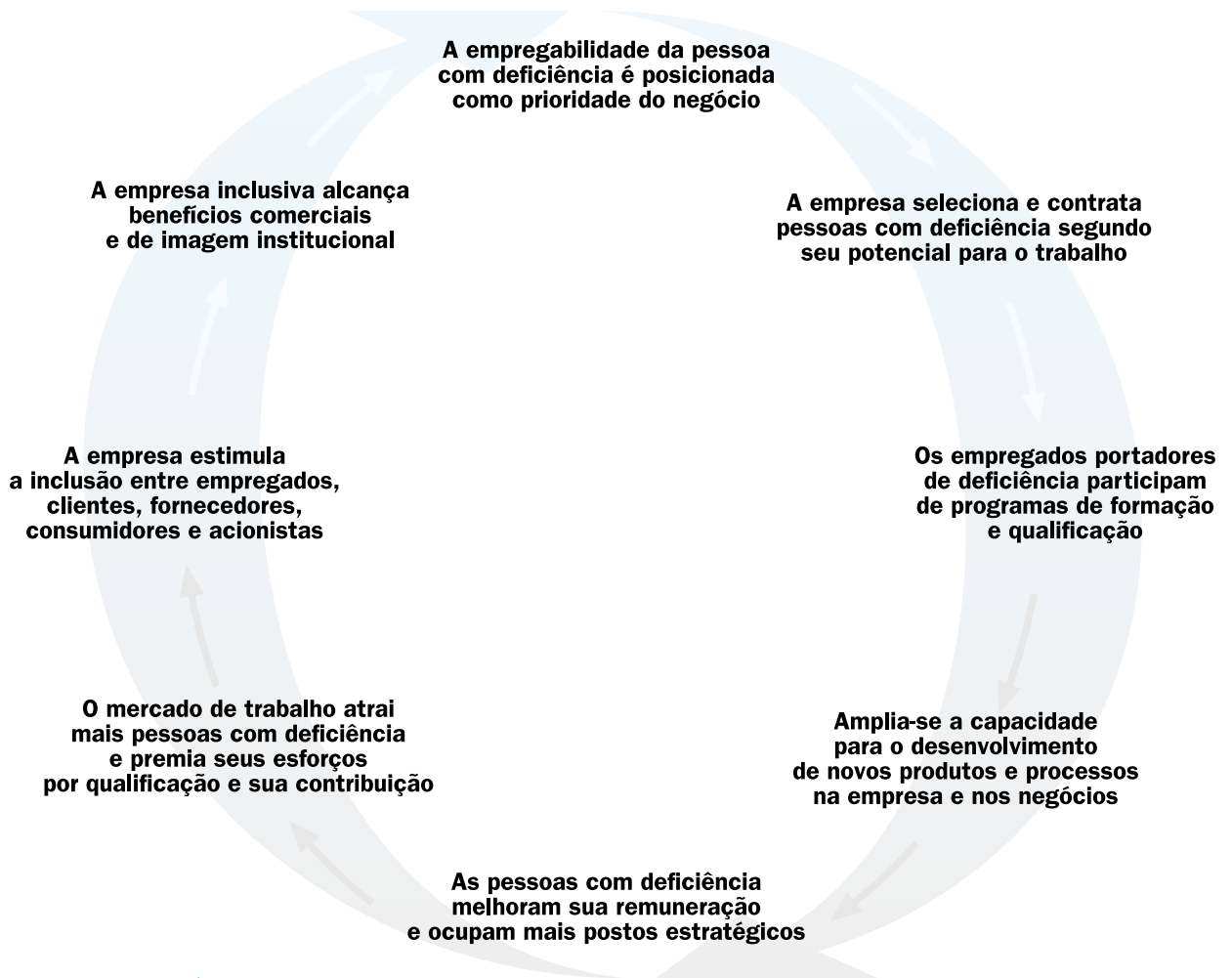
- 
- A inclusão das pessoas com deficiência faz parte da responsabilidade social empresarial
 - A situação das pessoas com deficiência no Brasil
 - Garantias legais de acesso ao trabalho
 - Benefícios que a inclusão traz para a empresa
 - Os passos a serem dados dentro da empresa
 - Assegurando a acessibilidade
 - Medidas para superar o preconceito
 - Convivendo com as pessoas com deficiência
 - Como envolver os parceiros

A inclusão das pessoas com deficiência faz parte da responsabilidade social empresarial

Buscar trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios. Em decorrência dessa postura, os programas corporativos de valorização da diversidade estão sendo, cada vez mais, introduzidos nas organizações como um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitações de cada pessoa. A diversidade evidencia os valores da partilha, da complementaridade e da solidariedade. Num quadro social marcado por discrepâncias profundas, fica cada vez mais clara – também para as empresas – a importância estratégica de criar uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos segmentos sociais. Afinal, a vida longa dos negócios está intimamente relacionada à criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade.

Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade – educação, saúde, trabalho, remuneração digna etc. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

O círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência



A situação das pessoas com deficiência no Brasil

Estimativas da OMS (Organização Mundial de Saúde) calculam em cerca de 610 milhões o número de pessoas com deficiência no mundo, das quais 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa. Avalia-se que 80% do total vivam nos países em desenvolvimento.

No Brasil, segundo o Censo realizado em 2000 pelo IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e divulgado em 2002, existem 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência. O critério, utilizado pela primeira vez nesse levantamento, foi o da CIF -Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, recomendado pela Organização Mundial de Saúde. Conforme esse conceito, 14,5% da população brasileira apresenta alguma deficiência física, mental, ou dificuldade para enxergar, ouvir ou locomover-se.

Os dados do Censo mostram também que, no total de casos declarados de portadores das deficiências, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora, 48,1% visual e 16,7% auditiva. Entre 16,5 milhões de pessoas com deficiência visual, 159.824 são incapazes de enxergar, e, entre os 5,7 milhões de brasileiros com deficiência auditiva, 176.067 não ouvem.

Trata-se de um universo expressivo de pessoas. Vários fatores fazem com que esse número seja elevado, incluindo o fato de que estamos entre os países com maiores índices de acidentes de trabalho e de violência urbana, o que contribui para o aumento do número de jovens com deficiência.

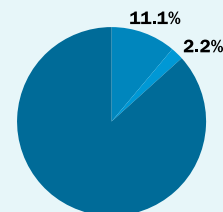
Pessoas com deficiência e a educação pública

- Há 280 mil alunos com deficiência matriculados em escolas especiais de 1ª a 8ª séries.
- Há outros 300 mil em classes regulares nessas mesmas séries.
- Apenas 9 mil alunos conseguiram chegar ao ensino médio.
- Há 18.200 escolas públicas para alunos portadores de necessidades especiais no país.
- Somente 120 títulos didáticos têm versão em braile, segundo informações do MEC (Ministério da Educação e Cultura).

Pessoas com deficiência e o trabalho

9 milhões de pessoas com deficiência estão em idade de trabalhar.

- 1 milhão (11,1%) exercem alguma atividade remunerada.
- 200 mil (2,2%) são empregados com registro em Carteira de Trabalho.



Participação crescente

Existe um crescimento perceptível da presença das pessoas com deficiência nas ruas e espaços públicos. Ao mesmo tempo em que elas ganham mais autonomia, um maior número de equipamentos urbanos tornam-se acessíveis. Existem avanços em termos de acesso à educação e progressos nas comunicações, na tecnologia e na informática, que têm ampliado as condições de participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e na vida social. Afinal, grande parte dessas pessoas tem limitações que podem ser superadas num ambiente adequado.

Além do reconhecimento como cidadãos que têm direitos e de sua crescente inserção no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência vêm ganhando espaço também como consumidores. Embora o mercado voltado para eles ainda seja restrito, sua expansão vem se dando em ritmo acelerado.

A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania. As pessoas com deficiência passam a ter, além das suas necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa, não existiam. Mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo. É o caso das que freqüentam academias que desenvolvem projetos específicos para atender pessoas com deficiência, incluindo-as em programas de musculação, natação e outras modalidades esportivas. Em contrapartida, começa a ser delineada uma nova forma de relacionamento e convívio. Há, no entanto, muito a ser feito para que os espaços públicos, as escolas e as empresas assegurem o acesso irrestrito.

De 2000 para 2001, 564 empresas de médio e grande porte do estado de São Paulo criaram 21.905 novos empregos para pessoas com deficiência.

As políticas públicas vêm incorporando novos conceitos relacionados à inclusão e à capacitação para o trabalho das pessoas com deficiência. A demanda criada pela regulamentação da chamada Lei das Cotas tem estimulado a realização de projetos em parceria com entidades especializadas e o setor privado voltados para a formação e encaminhamento de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Exemplo de iniciativa oficial foi a criação de um centro de atendimento profissional, em Salvador (BA), no prédio da DRT (Delegacia Regional do Trabalho), para apoiar o idoso e o portador de deficiência física, visual ou auditiva. O centro funciona como banco de currículos e posto de atendimento, emitindo carteiras de trabalho, captando vagas no mercado e qualificando profissionalmente. Muitas iniciativas como essa estão ocorrendo em outros municípios do Brasil.

Ações desse tipo aumentam as condições para que as empresas diversifiquem suas contratações, colocando em funções variadas pessoas com diferentes tipos de deficiência, enfocando sempre a capacidade da pessoa e não o tipo de deficiência da qual ela é portadora.

Com o objetivo de criar ações de combate à discriminação no trabalho e na qualificação profissional e ampliar os níveis de consciência sobre a responsabilidade das empresas com relação aos impactos que provocam em seu entorno, a OIT, em parceria com o Ministério do Trabalho e do Emprego, e com o apoio do FAT (Fundo de Apoio ao Trabalhador), organiza a Rede de Formação e Certificação de Competências, que inclui experiências de promoção da diversidade e da inclusão social.

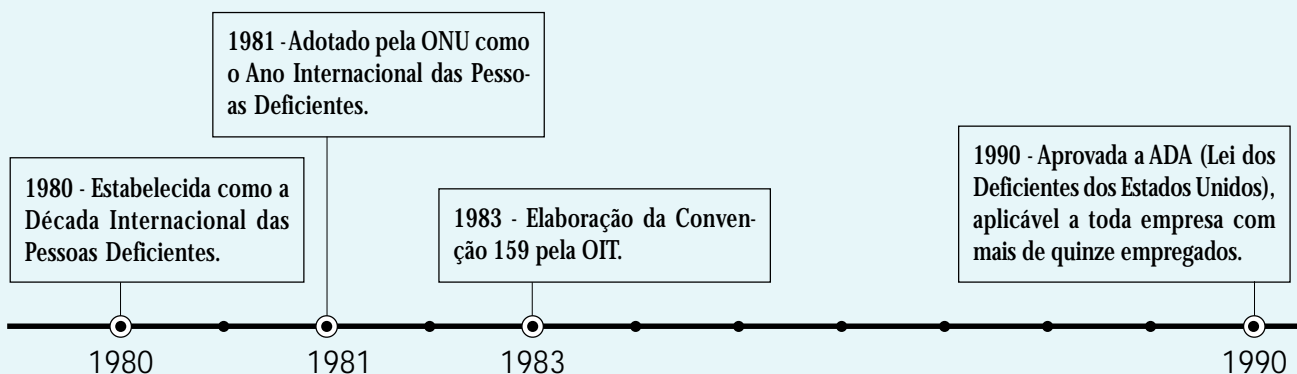
Garantias legais de acesso ao trabalho

A garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira. No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas em lei de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298. Ela determina que as empresas com mais de cem empregados contratem pessoas com deficiência, segundo as seguintes cotas:

- de 100 a 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- e acima de 1.000 funcionários, 5%.

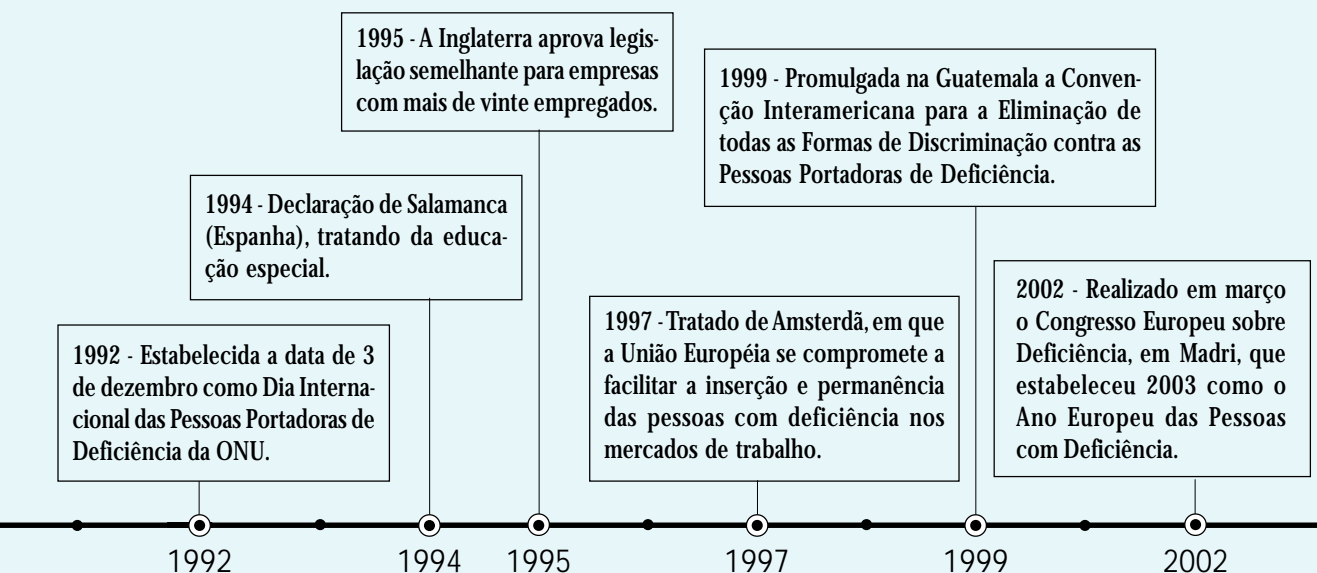
Apesar de não existirem multas para o não-cumprimento dessas cotas, o crescimento da consciência social e a ação fiscalizadora do Ministério Público têm ampliado o número de empresas que estão de acordo com a legislação, estimulando-as a manter – e até superar, em alguns casos – o número de vagas destinadas a pessoas com deficiência previsto na lei.

Legislação internacional



Em 9 de dezembro de 1975, a ONU (Organização das Nações Unidas) aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, defendendo o direito inerente das pessoas com deficiência ao respeito por sua dignidade e o de ter suas necessidades levadas em consideração em todos os estágios do planejamento socioeconômico.

Nos anos que se seguiram foram elaboradas várias diretrizes e recomendações com o intuito de garantir à pessoa com deficiência o mesmo tratamento dispensado a qualquer outro cidadão. Também foram estabelecidas datas simbólicas referentes à questão, o que impulsionou o surgimento de muitos movimentos. Nesse período foram fundadas organizações e entidades de pessoas com deficiência, que passaram a ter voz própria, e não mais a serem representadas apenas por profissionais como médicos ou fisioterapeutas. No campo do trabalho, a legislação avançou a partir da Convenção 159 da OIT, que estabeleceu definições mais precisas sobre a deficiência nesse âmbito.



Legislação no Brasil

O Brasil ratificou quase todos os tratados e convenções internacionais. Em 1988, a Constituição federal incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.

Legislação no Brasil

1989 - Elaboração da Lei nº 7.853, que referendou a Convenção 159 da OIT. Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Corde (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).

1991 - Criada a Lei nº 8.213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

1999 - Edição do Decreto nº 3.298, regulamentando a Lei nº 7.853. Fixou uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla.

2000 - Sancionada a Lei nº 10.098, que estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

1989

1991

1999 2000

A íntegra da Convenção 159 de 1983 da OIT, da Lei nº 8.213/91, do Decreto nº 3.298 e da Lei nº 10.098/00 constam no capítulo “Anexos”.

Benefícios que a inclusão traz para a empresa

As empresas têm uma grande capacidade de influir na transformação da sociedade. Mesmo as mudanças de caráter interno repercutem diretamente na vida dos funcionários, suas famílias e na comunidade com a qual a empresa se relaciona.

Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude.

Um dos ganhos mais importantes é o de imagem. O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicator. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados repetindo essa mesma resposta.

Também há ganhos no ambiente de trabalho. A empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos. Enfim, esses fatores humanizam mais o ambiente de trabalho.

Com um clima organizacional assim, também é possível obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora.

Vantagens cumulativas

- 1 - O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato.
- 2 - O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo.
- 3 - Os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo.
- 4 - Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários.
- 5 - Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.
- 6 - O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.

Os passos a serem dados dentro da empresa

A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe as barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo. A partir daí, três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: em primeiro lugar, as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados; em segundo, a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com pessoas com deficiência; e, em terceiro, a precária educação e profissionalização da maioria delas. A acessibilidade também é um ponto muito importante e será tratada no próximo capítulo.

Compromisso da direção

Qualquer medida tomada pela empresa para incluir entre seus funcionários pessoas com deficiência só será eficaz se houver um compromisso firme da direção com esse processo. Combater de forma explícita as manifestações de preconceito, interferir em todos os níveis de chefia, acompanhar a adaptação e, principalmente, demonstrar e exigir respeito para com os novos empregados são atitudes que, vindas dos altos escalões, expressam a determinação de que a empresa como um todo seja inclusiva, e não somente o responsável pela área de Recursos Humanos.

Despertar o respeito à diferença

É comum que as pessoas tenham reações e comportamentos diferentes umas das outras frente a essa questão. A orientação da empresa deve prevalecer, mas é importante que todos possam se manifestar sem constrangimentos. Empresas especializadas em contratação e recolocação têm desenvolvido um tipo de trabalho denominado “sensibilização de funcionários”, procurando estabelecer uma integração por meio de conversas em grupo, palestras e depoimentos de pessoas com deficiência que estão empregadas e de pessoas que conviveram

com pessoas com deficiência em outras situações de trabalho. A direção da empresa deve fazer parte desse processo, disseminando os parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social. Despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão.

Elaborar um programa amplo

A empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei. Embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele garante que os esforços dispendidos na contratação não sejam desperdiçados. Se o profissional portador de deficiência tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será produtivo como os outros funcionários. Mais que mantê-lo no emprego, o estímulo pode revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção. É um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador.

Como contratar

Várias organizações e entidades fornecem consultorias auxiliando e orientando as empresas no processo de recrutamento e seleção. Em geral, sua atuação também inclui cursos de capacitação para as pessoas com deficiência, que são treinadas e encaminhadas para as funções mais adequadas a seus perfis profissionais. A estreita relação entre a empresa e essas entidades tem sido útil, pois, na maioria dos casos, é onde a pessoa com deficiência faz seu primeiro contato. Essas associações estão aptas para avaliar seu potencial de aprendizagem e quais habilidades podem ser desenvolvidas. Elas se responsabilizam pela indicação, encaminhamento ou por eventual substituição de um profissional portador de deficiência. Não é uma tarefa fácil, já que, segundo estudo do antropólogo João Baptista Cintra Ribas, em cada cinco portadores de deficiência, quatro não estão devidamente qualificados para enfrentar o mercado de trabalho.

No processo de definição dos requisitos dos cargos em aberto na empresa, deve-se considerar a possibilidade de adaptá-los às capacidades que pessoas com deficiência possam ter para desempenhá-los. Dessa maneira, além das contratações dirigidas para pessoas com deficiência, qualquer processo de contratação da empresa – seja para que cargo for – poderá selecionar um profissional com essa condição. Ampliam-se assim as possibilidades de trabalho para os profissionais com deficiência. Quando divulgar a existência de uma vaga, deixe aberta a possibilidade de o candidato solicitar, no processo de seleção, condições que estejam adequadas às suas características. Isto possibilitará, por exemplo, que uma pessoa com deficiência avise que necessita de sala de fácil acesso para realizar uma entrevista.

Permanência, promoção e avaliação

A contratação é apenas uma das etapas da inclusão da pessoa com deficiência na empresa. A permanência no cargo requer outras medidas também importantes. Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com o restante da empresa e não isolá-las em setores criados para portadores de deficiência são medidas fundamentais para que ocorra um real processo de inclusão. Outro ponto importante é ter em mente que ajustes serão necessários durante a implementação do programa, pois novas questões podem surgir, de complexidade variável.

Como qualquer outro funcionário, o desempenho do profissional portador de deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador. Essa avaliação deve levar em conta a limitação que a deficiência pode causar em sua produtividade. Os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam compartilhar uma experiência que agregue valor, enriqueça as relações humanas no ambiente de trabalho e desenvolva o potencial dos colaboradores da empresa.

Evitar a segregação

Concentrar as pessoas com determinada deficiência em um único setor, sem que elas tenham possibilidade de evoluir, de ser promovidas ou de ter outras funções e contato com os demais funcionários da empresa pode institucionalizar uma segregação indesejável no ambiente de trabalho. Para um portador de deficiência auditiva, por exemplo, não se deve restringir suas possibilidades de trabalho a lugares barulhentos. Na verdade, esses locais podem até ser contra-indicados, se puderem levar à perda do resíduo auditivo da pessoa.

Prevenir fatores de risco

Uma empresa socialmente responsável deve estar atenta para detectar e prevenir situações de risco. Os acidentes de trabalho, assim como a existência de condições inadequadas para a saúde, podem levar muitos trabalhadores a adquirirem deficiências. Ter uma política de prevenção de acidentes é indispensável.

Por outro lado, a segurança de pessoas com deficiência requer alguns cuidados. A brigada de incêndio deve receber treinamento adequado para assegurar socorro às pessoas com deficiência. Divulgar informações em publicações internas sobre síndromes e patologias, ter canais abertos para esclarecimentos de dúvidas, colocar à disposição informações médicas e exames preventivos são medidas que devem estar ao alcance de todos os funcionários.

Outra prática que deve ser incorporada é o procedimento com pessoas que adquiriram deficiência quando estavam empregados. Ter uma postura socialmente responsável significa reter esses profissionais, pois sua experiência na empresa é um patrimônio valioso, fruto de investimentos feitos por ambas as partes. Novamente, reter não significa isolar nem “encostar” essas pessoas em funções improdutivas. É necessário desenvolver uma política de adaptação desses profissionais, fornecendo apoio médico, psicológico e técnico para que possam desenvolver atividades compatíveis com a nova situação.

A política de benefícios da empresa pode conceder reembolsos de despesas para funcionários que tenham filhos ou dependentes com deficiência. Esses funcionários também serão beneficiados se a empresa facilitar o acesso a informações qualificadas sobre educação e cuidados específicos. Outra experiência interessante e da qual existem diversos exemplos bem-sucedidos são as associações voltadas para o atendimento de pessoas com deficiência, formadas por funcionários e que nascem co-patrocinadas pelas empresas.

Na comunicação interna é importante assegurar que regulamentos, programas e informações sobre remuneração e carreira estejam disponíveis aos empregados portadores de deficiência, em meios que sejam acessíveis a eles.

Nas campanhas e peças publicitárias voltadas para a divulgação de produtos da empresa ou para a valorização de sua imagem institucional é importante incluir pessoas com deficiência, sempre que essa for uma solução natural e adequada aos objetivos da comunicação.

Assegurando a acessibilidade

Quem sofre algum tipo de acidente ou cirurgia que dificulte sua locomoção tem a real dimensão das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência que se aventuram a sair de casa. As calçadas, as ruas, os transportes, os elevadores, os corredores, as portas, enfim, os meios de acesso de que qualquer pessoa precisa dispor são, na maior parte das vezes, obstáculos intransponíveis para quem tem pouca mobilidade, seja ela temporária ou definitiva, e constituem um dos principais entraves para que a pessoa com deficiência desenvolva uma atividade produtiva. As condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la.

O conceito de desenho universal demonstra que ambientes livres beneficiam a todos, não somente às pessoas com deficiência. Um piso com faixa tátil de orientação para a pessoa com deficiência visual e programação visual explícita que atenda ao portador de deficiência auditiva beneficiam também os visitantes e todos os que circulam naquele ambiente. Móveis e arquivos acessíveis a um “cadeirante” também facilitam o acesso de pessoas com menor estatura. Estima-se que o acréscimo de custo para construir seguindo parâmetros de desenho universal seja de menos de 5%. E ele favorece também as pessoas obesas ou cardíacas, gestantes e idosos.

Cultura de inclusão

A legislação brasileira garante o acesso irrestrito a todos os cidadãos, e a OIT recomenda que o local de trabalho tenha condições adequadas para facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência. A eliminação de barreiras arquitetônicas aumenta a integração, melhora a produtividade e o desempenho das funções em uma empresa. Mais que isso, traduz uma visão empresarial e uma cultura de inclusão que se expressa naquele ambiente.

O acesso à tecnologia também amplia a inclusão da pessoa com deficiência. Muitos equipamentos e softwares têm sido desenvolvidos, permitindo o uso da informática por quase todos os portadores dos vários tipos de deficiência. Vários recursos têm sido desenvolvidos e podem ser incorporados pelas empresas, criando um ambiente que facilite a inclusão das pessoas com deficiência.

Medidas para superar o preconceito

Ao decidir incorporar pessoas com deficiência, a empresa deve preparar-se para lidar com o preconceito decorrente da falta de informação, já que essa atitude faz parte da própria cultura humana. É preciso reconhecer que o preconceito e a diferença existem para começar a superá-los. Conviver com indivíduos diferentes, como são as pessoas com deficiência, contribui para o avanço desse processo. Isso não é pouca coisa, já que o preconceito está presente na origem de quase todas as situações de violência da vida contemporânea.

A empresa boa para os trabalhadores com deficiência será boa para todos os trabalhadores. Uma sociedade com empresas boas para as pessoas com deficiência será uma sociedade saudável, pois terá respeito pelos seres humanos e pelas suas diferenças.

Que termos utilizar

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

Consideração semelhante serve para definir o tipo de linguagem e o vocabulário a ser usado na empresa para tratar dessa questão. Não existe regra permanente e os exageros em tentar estabelecer o que é politicamente correto podem gerar distorções e polêmicas desnecessárias.

Na redação deste manual optamos por usar, prioritariamente, a expressão “pessoa com deficiência”, considerando que ela destaca a pessoa, colocando a deficiência como apenas uma característica. Também utilizamos “pessoa portadora de deficiência”. Em alguns meios, a opção mais usada é “pessoa portadora de necessidades especiais”.

As preferências variam conforme o grupo, a época e o lugar. Por isso, na empresa é sempre bom perguntar às próprias pessoas com deficiência que tipo de expressão elas preferem. O mesmo ocorre, por exemplo, com formulações do tipo “deficiente visual” ou “deficiente auditivo”, de preferência de alguns, enquanto outros sentem-se mais à vontade com a designação coloquial de “cego” ou “surdo”.

Expressões de conteúdo pejorativo ou depreciativo devem ser rigorosamente evitadas. Não deve ser usada linguagem que sugira que as pessoas com deficiência são sempre dependentes dos outros, ou que os faça objeto de pena. As práticas responsáveis de inclusão das pessoas com deficiência têm o caráter de efetivação de direitos.

Nova mentalidade

A nova mentalidade resultante da mudança de perspectiva das empresas em relação às pessoas com deficiência tem contribuído para superar alguns equívocos. O primeiro deles era o da organização que ia buscar na pessoa com deficiência, não a pessoa, mas a deficiência. Isso acontecia quando a empresa restringia a contratação somente a pessoas com deficiências visíveis ou “pouco complicadas”.

Outro erro que algumas empresas ainda cometem é buscar na pessoa com deficiência uma superutilização de eventuais habilidades que ela tenha desenvolvido em virtude de sua condição. A orientação recorrente das instituições especializadas é de que as pessoas com deficiência devem ser tratadas como empregados comuns, com deveres e direitos semelhantes aos de seus colegas. É verdade que muitas acabam desenvolvendo certos sentidos, como tato e a audição, no caso do deficiente visual, para compensar a incapacidade de enxergar e poder, assim, interagir melhor com o meio. Entretanto, não se pode generalizar esse pressuposto, nem transformá-lo em critério de incorporação ao mercado de trabalho.

Pesquisa de iniciação científica realizada em 1996 pelo administrador de empresas Rodrigo Mendes revelou que a grande maioria dos entrevistados acreditava que uma pessoa portadora de deficiência desenvolve habilidades especiais como forma de compensar suas limitações. Rodrigo considera essa suposição – bastante presente no senso comum – extremamente perigosa, na medida em que gera no empregador uma expectativa exagerada sobre os resultados que o trabalhador com deficiência deve gerar.

Convivendo com as pessoas com deficiência

O processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho deve levar em conta as dificuldades que as pessoas enfrentam nesse relacionamento. É fundamental que, ao incorporar em seu quadro de funcionários um contingente de pessoas com deficiência, a empresa prepare seu público interno para recebê-las. Algumas orientações podem nortear o comportamento dos empregados.

Encontrando pessoas com deficiência

Procure relacionar-se com a pessoa portadora de deficiência com naturalidade. Não a trate como se fosse uma criança, nem como se estivesse doente. É provável que, por causa da deficiência, ela tenha dificuldade para realizar algumas tarefas. Por outro lado, como todas as pessoas, deficientes ou não, poderá ser bastante hábil para fazer outras coisas.

Pergunte sempre se ela quer ou precisa de ajuda, e espere sua resposta. Mas não se ofenda se seu oferecimento for recusado, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio. Se você não se sentir confortável ou seguro para fazer algo solicitado por uma pessoa portadora de deficiência, sinta-se livre para recusar, mas procure alguém que possa ajudar. Em situações embaraçosas, tenha em mente que o respeito, aliado a uma boa dose de delicadeza, sinceridade e bom humor, sempre ajudam.

Considere que os acessórios utilizados pelas pessoas com deficiência fazem parte de seu espaço. Cadeiras de rodas, muletas, bengala só devem ser tocados quando solicitado. O mesmo se aplica com relação aos cães-guia.

Entrevistando pessoas com deficiência

Providencie uma sala acessível, rearranjando assentos e iluminação. Antes de iniciar a entrevista, verifique se o entrevistado está bem instalado ou se é necessária alguma outra adaptação. Procure alguém experiente para esclarecer dúvidas e ajudar na comunicação. Permita que o candidato leve alguém para lhe dar suporte, caso seja necessário.

Mantenha o foco nas principais perguntas sobre o trabalho, e não em questões pessoais. As perguntas relativas à deficiência do entrevistado devem ser restritas à interferência que ela pode ter em sua habilidade para aquela função.

Preparando uma reunião ou evento

Ao divulgar a realização de uma reunião, avise que o local do encontro é acessível e tem estacionamento adequado, ou muitas pessoas com deficiência deixarão de comparecer. Os funcionários da recepção devem saber do comparecimento de pessoas com deficiência e devem estar em condições de ajudá-las, após receber as devidas orientações.

Certifique-se de que haja referências sobre acesso, entradas cobertas, sanitários especiais, suporte de comunicação e intérpretes, notas em braile ou áudio, programas escritos com letras grandes e outras providências para que o local ofereça toda a sinalização necessária no sentido de que a pessoa com deficiência possa transitar com maior facilidade.

Esteja atento para a existência de barreiras arquitetônicas quando for escolher uma casa, restaurante ou qualquer outro local a ser ocupado por uma pessoa com deficiência.

Como envolver os parceiros

Fornecedores e clientes

A empresa socialmente responsável deve procurar envolver toda a cadeia produtiva na inclusão de pessoas com deficiência. Fornecedores e clientes podem direcionar esforços de vendas e publicidade para o consumidor com deficiência. Adaptar seus produtos ou serviços para que também possam atender às necessidades desse público amplia o alcance dos negócios. Artigos para presente, vestuário com modelos e fechos fáceis de vestir, embalagens adequadas, muitos são os produtos que podem melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência e daqueles que as cercam. Outros podem ser adaptados, como softwares, equipamentos, eletrodomésticos e automóveis, permitindo que sejam utilizados por essas pessoas.

Um diferencial importante a ser considerado pela empresa é a possibilidade de desenvolver produtos voltados para pessoas com deficiência. Muitas vezes, esse é uma ação que pode aumentar sua inserção no mercado e propiciar ganhos de imagem e prestígio. Além disso, a empresa pode ajudar a criar normas, estabelecendo critérios de qualidade para a fabricação desses produtos ou na prestação de serviços para pessoas com deficiência.

Ao selecionar seus fornecedores, a empresa poderá dar prioridade a cooperativas e empresas que tenham políticas de inclusão e que contratem profissionais com deficiência. As modernas tecnologias também permitem contratar uma gama maior de prestadores de serviço portadores de deficiência, já que muitos deles atuam como consultores, profissionais liberais ou autônomos.

Em sua atuação associativa ou sindical, o empresário também poderá destacar o tema da inclusão das pessoas com deficiência e propor iniciativas para suas entidades e sindicatos empresariais. Cláusulas específicas sobre o tema poderão, por exemplo, fazer parte de acordos ou contratos coletivos com os empregados.

Consumidores

A empresa deve estar atenta para as demandas das pessoas com deficiência que são consumidoras de seus produtos. No caso de grandes prestadoras de serviço, criar setores de atendimento e manutenção diferenciados pode ser um caminho, especialmente para as concessionárias de serviços públicos. O fornecimento de água, luz e telefone, por exemplo, é importante para todos, mas para a pessoa portadora de deficiência muitas vezes é vital. Dar suporte técnico e orientação especial para uso de equipamentos eletroeletrônicos e outros bens duráveis constituem uma oportunidade para a empresa exercer sua responsabilidade social.

Sociedade

Para além de suas relações comerciais, as empresas podem estabelecer parcerias com diversos setores da sociedade. Com os governos, nos diferentes âmbitos, sempre existem possibilidades de estabelecer programas comuns. Eles podem, por exemplo, envolver a participação da empresa no financiamento de políticas públicas de atendimento às pessoas com deficiência ou a absorção pela empresa de pessoas com deficiência oriundas de programas oficiais de formação e qualificação profissional.


As empresas são os principais financiadores privados das entidades assistenciais e associações que assumem, em nosso país, grande parte do atendimento qualificado às pessoas com deficiência. Estabelecer acordos com essas instituições, além de ser fundamental para a manutenção delas, permite à empresa ter um canal aberto e qualificado de informação e formação.

Importantes iniciativas são as parcerias das empresas com faculdades e universidades, visando subsidiar a criação de cursos específicos que tratem da questão da deficiência. Áreas como recursos humanos, arquitetura e enfermagem são algumas das várias carreiras que podem incorporar, nos seus cursos de graduação e de especialização, currículos voltados para o atendimento e a inclusão social do portador de deficiência.

Outro tipo de parceria junto a universidades e faculdades é o patrocínio de cursos voltados para as pessoas com deficiência, com professores capacitados, e o estabelecimento de convênios que propiciem a formação universitária de profissionais da empresa que sejam portadores de deficiência. Desenvolver pesquisas aplicadas, dissertações e teses sobre esta temática também são ações no âmbito das universidades e centros de pesquisa que muito contribuem com a inclusão social.



O QUE ESTÁ SENDO FEITO

- 
- Fleury
 - Gelre
 - Gimba
 - Laffriolée Sobremesas
 - Medley
 - Natura Cosméticos
 - Prodam
 - Serasa
 - White Martins
 - Algumas empresas associadas que contratam pessoas com deficiência

As empresas mencionadas a seguir foram selecionadas para exemplificar diversos casos de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e para inspirar novas experiências. Assim, temos exemplos bem-sucedidos do trabalho de pessoas com deficiência em laboratório de análises, escritório de informática, numa pequena organização, no setor financeiro e na indústria. Também procuramos apresentar produtos destinados a pessoas com deficiência.

Muitas outras empresas no Brasil têm experiências bem-sucedidas, algumas implantadas há mais de vinte anos, com programas que merecem toda a atenção enquanto exemplos, porém não são apresentadas aqui em virtude da limitação imposta pelo caráter deste livro.

Há cerca de oito anos, o Centro de Medicina Diagnóstica Fleury decidiu incorporar pessoas com deficiência visual em seu quadro de funcionários. Atualmente são 23 profissionais trabalhando principalmente nas câmaras escuras de raio X, nas várias unidades em São Paulo, em salas especialmente adaptadas para eles. A empresa também emprega uma pessoa com deficiência física no setor de atendimento ao público e outra com síndrome de Down no RH, que atua como um *office-boy* interno, entregando correspondências, fazendo xerocópias e arquivando documentos.

Os funcionários que atuam nas câmaras de revelação de raio X são qualificados no mercado de trabalho. Muitos fizeram curso de qualificação em radiologia e já trabalharam em hospitais públicos. A empresa também oferece treinamento, capacitando aqueles que não possuem experiência anterior. No processo de seleção, eles passam pelas mesmas etapas que os demais empregados, mas sua contratação independe do grau de escolaridade, que em geral é muito baixo.

Os trabalhadores deficientes visuais são orientados por um supervisor com apenas 10% de visão. Ele é responsável pelo acompanhamento das atividades e do desenvolvimento profissional de sua equipe e está em contato permanente com o Departamento de Recursos Humanos. Atualmente o Fleury, que conta com 1.500 funcionários, está efetuando levantamento em outros setores da empresa com o objetivo de ampliar o número de pessoas com deficiência contratadas. É uma experiência vitoriosa, pois a empresa tem a oportunidade de rever alguns de seus valores, além de contar com profissionais que primam pela pontualidade, responsabilidade e assiduidade e que possuem elevada auto-estima.

Fleury Centro de Medicina Diagnóstica

Contato: Eliana Gonçalves de Oliveira, Departamento de Recursos Humanos

Endereço: Av. General Waldomiro de Lima, 508 - Jabaquara
CEP 04344-070 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 5014-7484

Fax: (11) 5014-7496

E-mail: eliana.oliveira@fleury.com.br

Site: www.fleury.com.br

A Gelre, empresa que administra trabalho, desenvolve atividades de contratação de pessoas com deficiência. Essa atividade tem sido impulsionada graças ao crescimento da política de responsabilidade e inclusão social entre as empresas, e da lei que instituiu reserva de mercado para essas pessoas.

Em dois anos, a empresa – que tem parcerias com várias instituições de apoio, como Apae e AACD –, contabiliza mais de quinhentas inserções no mercado, na forma de trabalho efetivo, temporário, por tempo determinado, estágios ou terceirizado. Entretanto, o trabalho da Gelre vai além da colocação de profissionais com deficiência no mercado. A Divisão de Inclusão Social da empresa acompanha todas as fases do processo de contratação e inclusão desses funcionários, visando transformar essa experiência em aprendizagem, agregando valores, possibilitando o enriquecimento das relações humanas no trabalho, favorecendo o crescimento e desenvolvimento do potencial dos empregados da organização. Simultaneamente é realizado um trabalho de sensibilização e orientação da empresa contratante, preparando o corpo funcional para receber as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

A Gelre atua também no acompanhamento e avaliação da atividade desenvolvida pelo profissional com deficiência na empresa, realizando pesquisas junto aos funcionários e à direção. Essa pesquisa busca avaliar questões como relacionamento e integração, acessibilidade, remuneração e satisfação profissional do trabalhador com deficiência. Do ponto de vista da empresa, avalia assiduidade, pontualidade, equilíbrio emocional, ritmo de trabalho, cumprimento de orientações e trabalho em equipe. Os resultados têm sido bastante satisfatórios para todos: para o funcionário, que tem seu desempenho mensurado dentro de suas condições específicas; para a empresa, que pode avaliar o grau de satisfação do trabalhador e seu desenvolvimento, e para a Gelre, que pode utilizar esse instrumental para orientar outras empresas.

Gelre

Contato: Luiza de Paula, Divisão de Inclusão Social
Endereço: Rua 24 de maio, 35 - 2º andar - sala 20 - Centro
CEP 01041-001 - São Paulo - SP
Tel.: (11) 3351-3746
Fax: (11) 223-8683
E-mail: projetosocial@gelre.com.br
Site: www.gelre.com.br

A Gimba, empresa distribuidora de materiais de escritório e informática de São Paulo, iniciou, a partir de 1998, a inclusão de pessoas com deficiência em sua linha de produção.

De um total de seiscentos funcionários, cerca de 30% são trabalhadores portadores de deficiência auditiva e de deficiência mental (síndrome de Down). Eles atuam em áreas como separação de materiais, conferência de pedidos, arrumação de estoques e montagem de caixas para embalagens.

As pessoas com deficiência são avaliadas como qualquer funcionário da empresa e são passíveis de demissão. Eles trabalham com maior atenção e com menor índice de erro, apresentando grande destreza ao executar tarefas repetitivas.

Existe por parte da empresa a preocupação com o desenvolvimento da carreira. Há exemplos de progressos nesse sentido, e um funcionário portador de deficiência ocupa hoje cargo de supervisão.

Não houve necessidade de nenhuma mudança na linha de produção para absorver as pessoas com deficiência. Para viabilizar a comunicação entre todos, a Gimba oferece um curso de linguagem de sinais a seus empregados. Foi contratada uma professora de Libras (língua brasileira de sinais), o que estimula os laços sociais entre os funcionários dentro e fora da empresa.

Gimba Material de Escritório e Suprimento de Informática

Contato: Augusto Cesar Dolce, Gerência Administrativa

Rua Agostinho Gomes, 330 - Ipiranga

CEP 04206-000 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 6165-5005

Fax: (11) 6914-4250

E-mail : gimba@gimba.com.br

Site: www.gimba.com.br

A Laffriolée é uma empresa do ramo alimentício que produz sobremesas para cerca de 2 mil estabelecimentos, como restaurantes, cafés, padarias e redes de *fast-food*. Situada na capital paulista, foi indicada em 1998 pelo Sebrae/SP como empresa de Qualidade Total, pela política de responsabilidade social implantada e por seu trabalho de inserção das pessoas com deficiência no processo produtivo.

Sua primeira experiência inclusiva foi a contratação de uma pessoa analfabeta em 1994. Em 1997, foi contratado um portador de deficiência auditiva. Os resultados foram tão estimulantes que a Laffriolée desenvolveu um programa de estágio e possível contratação de pessoas portadoras de deficiência. Atualmente 10% de seu efetivo de sessenta funcionários é composto por pessoas com deficiência mental e auditiva. No decorrer desse processo, criou-se a comissão de qualidade, e, entre outros valores, definiu-se a “aceitação da diversidade” como um dos principais valores da empresa. O processo de contratação é iniciado em regime de estágio. Foram desenvolvidos critérios de avaliação de desempenho, levando em conta a produtividade dos trabalhadores com deficiência e estabelecendo direitos e deveres. A contratação definitiva é decidida em procedimentos comuns a todos os empregados. Esta política, juntamente com outras, como investimento na educação de funcionários e participação na comunidade, valeram à empresa o prêmio Valor Social, conferido pelo jornal Valor no ano de 2001.

Laffriolée Sobremesas

Contato: Mercedes Aparecida, Coordenadoria de Recursos Humanos

Endereço: Rua Borges, 138 - Vila Gustavo

CEP 02247-000 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 6983-2777

Fax: (11) 6983-2777

E-mail: laffriolee@uol.com.br

Site: www.laffriolee.com.br

Medley

A Medley é uma indústria farmacêutica líder de mercado na venda de medicamentos genéricos. Com duas unidades no interior paulista (Campinas e Sumaré), iniciou em janeiro de 2001 um programa de contratação de trabalhadores com deficiência, dentro de uma visão de responsabilidade social empresarial.

A empresa, com 1.067 funcionários, possui 29 pessoas com deficiência em seu quadro funcional, sendo 21 portadores de deficiência física, sete com deficiência auditiva e um com deficiência mental, que trabalham principalmente no setor de embalagens.

O programa de inclusão da Medley teve início após a identificação das pessoas com deficiência existentes em seu quadro funcional. Foi realizado um levantamento detalhado da saúde dos funcionários a partir de exames com fonoaudiólogo, médicos neurologista e ortopedista, e concedido a eles atestado médico e ASO (Atestado de Saúde Ocupacional). De posse desse mapeamento, e com ajuda de consultoria externa, a empresa passou a contratar outras pessoas com deficiência, para setores onde havia vagas. Após um ano de implantação do programa, a Medley obteve resultados expressivos, com o desenvolvimento e fortalecimento de um espírito de grupo entre todos os trabalhadores. A empresa optou então por estabelecer uma política de inclusão social, com um projeto bem estruturado, de longo prazo, e que envolve uma equipe multidisciplinar da empresa. Essa equipe é constituída por pessoas da área requisitante (que abre a vaga), pela área de Recursos Humanos (seleção e treinamento), além das áreas de saúde ocupacional e segurança no trabalho. Juntas, definem qual o perfil ideal para ocupar a vaga aberta e quais tipos de deficiências não limitam o desempenho nessa função. As dicas de adaptação são fornecidas pela própria pessoa contratada, e, geralmente, são simples, poucas e de baixo custo.

Medley Indústria Farmacêutica

Contato: Rachel Sampaio, Projeto de Inclusão
de Portadores de Deficiência (RH)

Endereço: Rua Macedo Costa, 55 - Jardim Santa Genebra
CEP 13080-010 - Campinas - SP

Tel.: (19) 3708-8247

Fax: (19) 3708-8227

E-mail: rachelsampaio@medley.com.br

Site: www.medley.com.br

A Natura Cosméticos desenvolve trabalho para inclusão de pessoas portadoras de deficiência no seu quadro de empregados, tanto em atividades administrativas, como na linha de produção. Este posicionamento de inclusão social se traduz, também, em dois projetos, que envolvem outros públicos de relacionamento da empresa. O primeiro é o projeto Enxergar, implantado em janeiro de 2002, com a participação de 65 pessoas com deficiência visual, convidados a participar como voluntários de painéis de pesquisa onde são realizados testes olfativos com fragrâncias. A empresa oferece transporte e almoço, além de programa de treinamento aos participantes. Com o envolvimento de pessoas portadoras de deficiência no processo de produção, de forma voluntária, a Natura procura somar novas percepções para o negócio, ampliando o relacionamento com seus diversos públicos. O projeto também inclui a capacitação de consultores com deficiência visual, que recebem treinamento das promotoras. Atualmente 22 consultoras portadoras de deficiência integram a equipe.

O outro projeto refere-se à produção de embalagens com informações em braile em uma de suas linhas de produto. A Natura foi pioneira entre as empresas brasileiras de cosméticos na produção de cartuchos e bulas em braile, possibilitando o acesso à informação aos portadores de deficiência visual. Até então, apenas algumas empresas do ramo farmacêutico e alimentício adotavam este tipo de procedimento. Constam nos cartuchos da linha Erva Doce o nome do produto, descrição, volume e telefone do SNAC (Serviço Natura de Atendimento ao Consumidor).

A filial de Cajamar emprega cerca de quarenta pessoas com deficiência auditiva, em diferentes setores da produção, e nove portadores de deficiência física desempenham funções administrativas.

Natura Cosméticos

Contato: Cristina Pastorello, Supervisora de Serviço Social

Endereço: Rua Amador Bueno, 491- Santo Amaro

CEP 04752-900 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 5694-7684

Fax: (11) 5694-7026

E-mail: cristinapastorello@natura.net

Site: www.natura.net

Prodam

A Prodram (Companhia de Processamento de Dados do Município de São Paulo) é provedora de tecnologia da informação para a gestão pública da Prefeitura de São Paulo, e conta com 1.236 empregados. Dois anos após sua criação, em 1971, passou a empregar pessoas com deficiência, como profissionais em processamento de dados, sendo uma das pioneiras na América Latina a fazer esse tipo de contratação.

Os 29 profissionais com deficiência que hoje trabalham na Prodram prestam serviços nas mais diferentes áreas da empresa, como programação, desenvolvimento de sistemas, suporte técnico e administrativo. Dezoito são pessoas portadoras de deficiência visual, nove de deficiência física, um é portador de deficiência auditiva e outro de deficiência mental. Trabalham em período integral, participando do desenvolvimento, implantação e processamento de sistemas da administração de São Paulo.

Em 1976, os funcionários com deficiência visual desenvolveram o Programa Libra (Listador Braille), que possibilita a impressão eletrônica de textos em braille. Foi altamente difundido entre empresas contratantes de pessoas com deficiência visual e mereceu indicação da OIT como uma boa alternativa a ser utilizada nos países em desenvolvimento, por ser uma técnica simples e sem custos.

Os empregados com deficiência são contratados por concurso público, com regras específicas e adequadas. A Prodram possui em seu Centro de Treinamento uma sala adaptada, com tecnologia de ponta (sintetizadores de voz e softwares específicos). Nela são ministrados cursos básicos de informática, que possibilitam maior integração com a sociedade e com o mercado de trabalho.

Prodram - Companhia de Processamento de Dados do Município de São Paulo

Contato: Renato Travesso, Departamento de Comunicação e Marketing

Endereço: Pavilhão Engenheiro Armando de Arruda Pereira s/n - Parque Ibirapuera

CEP 04094-900 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 5080-9048

Fax: (11) 5080-9087

E-mail: renatot@prodram.sp.gov.br

Site: www.prodram.sp.gov.br

A Serasa (Centralização de Serviços dos Bancos S/A), foi criada em 1968 pelos bancos para efetuar análises e informações econômico-financeiras. A empresa realiza programa de empregabilidade de pessoas com deficiência, que engloba, além da contratação, a qualificação e capacitação de profissionais para o mercado de trabalho. Trata-se de estágio remunerado de seis meses com o objetivo de efetivá-los na empresa ou, se não for possível, treiná-los e qualificá-los profissionalmente para que tenham maior poder de competitividade no mercado de trabalho.

A primeira turma contou com a participação de doze estagiários com deficiência. Durante seis meses, eles receberam treinamento remunerado e benefícios, como assistência médica e odontológica, vale-refeição, vale-transporte e seguro de vida em grupo. A segunda turma conta com onze estagiários universitários, que também recebe remuneração e benefícios e percorre uma trajetória dentro da Serasa que a leve para o desenvolvimento de uma competência. O Programa de Empregabilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência da Serasa, além de buscar cumprir a legislação federal, objetiva qualificar e capacitar os portadores de deficiência. A intenção não é apenas a de treinar e contratar, mas também a de reter na Serasa e desenvolver competências profissionais específicas.

O programa tem coordenação de profissional com deficiência. A empresa efetuou pequenas adaptações, como modificar banheiros e outros ambientes para facilitar o trabalho. Assim que estão qualificados para atuar no mercado de trabalho, os participantes disputam vagas na própria Serasa e são contratados mediante demanda. Os que não obtêm a vaga, completam treinamento de seis meses e são encaminhados para outras empresas, já devidamente habilitados.

Serasa S/A

Contato: João Baptista Cintra Ribas, Programa de Empregabilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência

Endereço: Rua José Bonifácio, 367 - Centro

CEP 01003-905 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 3150-0282

Fax: (11) 3241-5305

E-mail: jribas@serasa.com.br

Site: www.serasa.com.br

White Martins

A White Martins é uma empresa com aproximadamente 4.200 funcionários, com unidades em vários estados do país, que produz gases especiais e medicinais. Iniciou a inclusão de trabalhadores deficientes há 27 anos, por intermédio do Programa de Treinamento e Absorção de Mão-de-Obra da

Pessoas Portadoras de Deficiência, com a participação de entidades de apoio. Os trabalhadores com deficiência cumpriam jornada de quatro horas na empresa e quatro nessas instituições. Após treinamento de três meses, alguns foram efetivados. A experiência produziu bons resultados, e a White Martins chegou a ter cerca de cem trabalhadores com deficiência. Ao longo dos anos, mais de seiscentos deficientes já passaram pelo programa. Em 1996, a empresa instituiu o Programa Deficientes-Treinandos. Por intermédio desse programa, a empresa estabelece convênios com instituições voltadas para o atendimento de pessoas com deficiência, como a Sociedade Pestalozzi (RJ e Osasco), Apae/RJ (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), Apad Barra Mansa (Associação de Pais e Amigos dos Deficientes), Fundação Síndrome de Down (Campinas), Fundação Municipal Lar Escola São Francisco de Paula - (RJ), CVI-Rio (Centro de Vida Independente) e oferece estágios de seis meses a suas respectivas clientelas.

O programa enfatiza a inclusão de pessoas com deficiência mental e envolve profissionais da empresa e da instituição conveniada nos processos de seleção de candidatos ao treinamento, bem como no acompanhamento e na avaliação das atividades e do desempenho.

Os treinandos atuam sobretudo na área administrativa e recebem bolsa-auxílio, refeição, vale-transporte, convênio médico-odontológico e seguro de vida. Cumprem jornada regular de trabalho das 8 às 17 horas e primam pelo forte compromisso com o emprego, rigor na pontualidade, assiduidade e atenção.

Eventualmente, são contratados após o período de seis meses, mas o principal objetivo da iniciativa é proporcionar a inclusão no trabalho e aumentar a empregabilidade. Após o treinamento, todos recebem certificado de participação no Programa junto com uma carta de recomendação.

White Martins

Contato: Fátima Gomes - Coordenadora do Programa de Deficientes

Rua Mayrink Veiga, 9 - Rio de Janeiro

CEP 20090-050

Tel.: (21) 2588-6065

Fax: (21) 2588-5957

e-mail: fatima_gomes@praxair.com

Internet: www.whitemartins.com.br


Algumas empresas associadas que contratam pessoas com deficiência

Estão relacionadas abaixo as empresas que declararam possuir programas de contratação para pessoas com deficiência respondendo a consulta realizada pelo Instituto Ethos.

- ABN/AMRO Bank
- Abril
- AstraZeneca do Brasil
- Atento Brasil S.A.
- Avon
- Azaléia
- BancoVotorantim
- Call Center
- Cia. DPaschoal de Participações
- Colégio Magister
- Editora Vencer Ltda.
- Eli Lilly do Brasil
- Enersul
- Ernst&Young
- Estapar Estacionamentos
- Fersol
- Grupo Notre Dame - Intermédica
- Hospital Ana Costa S.A.
- Ibmec Educacional S/A
- IQF Schering-Plough S.A.
- Itaú
- La Rocca Assessoria de Comunicação e Marketing
- Laboratório Oswaldo Cruz
- Reckitt Benckiser
- Samarco
- Serasa
- Shell Brasil
- Sindimetal-PR
- Sindus
- SKY
- Souza Cruz
- TA Logística
- Transportes Santa Maria
- TV Progresso
- Unibanco
- Unilever Brasil
- Visteon South America



ANEXOS

- 
- Dicas de relacionamento
 - Glossário
 - Referências na Internet
 - Entidades que trabalham com capacitação e colocação no mercado de trabalho
 - Legislação

Dicas de relacionamento

Apresentamos breves orientações que as pessoas podem observar nos seus contatos com pessoas portadoras de deficiência. Não constituem regras, mas esclarecimentos resultantes da experiência de diferentes pessoas que atuam na área e que apontam para as especificidades dos diferentes tipos de deficiências.

Pessoas com deficiência física

É importante perceber que para uma pessoa sentada é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo. Portanto, ao conversar por mais tempo que alguns minutos com uma pessoa que usa cadeira de rodas, se for possível, lembre-se de sentar, para que você e ela fiquem com os olhos no mesmo nível.

A cadeira de rodas (assim como as bengalas e muletas) é parte do espaço corporal da pessoa, quase uma extensão do seu corpo. Apoiar-se na cadeira de rodas é tão desagradável como fazê-lo numa cadeira comum onde uma pessoa está sentada. Ao empurrar uma pessoa em cadeira de rodas, faça-o com cuidado. Preste atenção para não bater naqueles que caminham à frente. Se parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente para que a pessoa também possa participar da conversa.

Mantenha as muletas ou bengalas sempre próximas à pessoa portadora de deficiência. Se achar que ela está em dificuldades, ofereça ajuda e, caso seja aceita, pergunte como deve proceder. As pessoas têm suas técnicas individuais para subir escadas, por exemplo, e, às vezes, uma tentativa de ajuda inadequada pode até atrapalhar. Outras vezes, o auxílio é essencial. Pergunte e saberá como agir e não se ofenda se a ajuda for recusada.

Se você presenciar um tombo de uma pessoa com deficiência, ofereça-se imediatamente para auxiliá-la. Mas nunca aja sem antes perguntar se e como deve ajudá-la.

Esteja atento para a existência de barreiras arquitetônicas quando for escolher uma casa, restaurante, teatro ou qualquer outro local que queira visitar com uma pessoa com deficiência física.

Não se acanhe em usar termos como “andar” e “correr”. As pessoas com deficiência física empregam naturalmente essas mesmas palavras.

Quando encontrar uma pessoa com paralisia cerebral, lembre-se que ela tem necessidades específicas, por causa de suas diferenças individuais, e pode ter dificuldades para andar, fazer movimentos involuntários com pernas e braços e apresentar expressões estranhas no rosto. Não se intimide, trate-a com naturalidade e respeite o seu ritmo, porque em geral essas pessoas são mais lentas. Tenha paciência ao ouvi-la, pois a maioria tem dificuldade na fala. Há pessoas que confundem esta dificuldade e o ritmo lento com deficiência mental. A pessoa com paralisia cerebral não é uma criança, nem é portador de doença grave ou contagiosa.

A paralisia cerebral é fruto da lesão cerebral, ocasionada antes, durante ou após o nascimento, causando desordem sobre os controles dos músculos do corpo. Portanto, não é doença e tampouco é transmissível. É apenas uma situação. Trate a pessoa com deficiência com a mesma consideração e respeito que você usa com os demais.

Pessoas com deficiência visual

É bom saber que nem sempre as pessoas com deficiência visual precisam de ajuda. Se encontrar alguém que pareça estar em dificuldades, identifique-se, faça-a perceber que você está falando com ela e ofereça seu auxílio. Nunca ajude sem perguntar como fazê-lo. Caso sua ajuda como guia seja aceita, coloque a mão da pessoa no seu cotovelo dobrado. Ela irá acompanhar o movimento do seu corpo enquanto você vai andando. Num corredor estreito, por onde só é possível passar uma pessoa, coloque o seu braço para trás, de modo que a pessoa cega possa continuar seguindo você.

É sempre bom avisar, antecipadamente, a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos durante o trajeto. Ao explicar direções, seja o mais claro e específico possível; de preferência, indique as distâncias em metros (“uns vinte metros à nossa frente”, por exemplo). Quando for afastar-se, avise sempre.

Algumas pessoas, sem perceber, falam em tom de voz mais alto quando conversam com pessoas cegas. A menos que ela tenha, também, uma deficiência auditiva que justifique isso, não faz nenhum sentido gritar. Fale em tom de voz normal.

Não se deve brincar com um cão-guia, pois ele tem a responsabilidade de guiar o dono que não enxerga e não deve ser distraído dessa função.

As pessoas cegas ou com visão subnormal são como você, só que não enxergam. Trate-as com o mesmo respeito e consideração dispensados às demais pessoas. No convívio social ou profissional, não as exclua das atividades normais. Deixe que elas decidam como podem ou querem participar.

Fique à vontade para usar palavras como “veja” e “olhe”, pois as pessoas com deficiência visual as empregam com naturalidade.

Pessoas com deficiência auditiva

Não é correto dizer que alguém é surdo-mudo. Muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam a falar. Algumas fazem a leitura labial, outras não.

Ao falar com uma pessoa surda, acene para ela ou toque levemente em seu braço, para que ela volte sua atenção para você. Posicione-se de frente para ela, deixando a boca visível de forma a possibilitar a leitura labial. Evite fazer gestos ou segurar objetos em frente à boca. Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras, mas sem exagero. Use a sua velocidade normal, a não ser que lhe peçam para falar mais devagar.

Ao falar com uma pessoa surda, procure não ficar contra a luz, e sim num lugar iluminado. Seja expressivo, pois as pessoas surdas não podem ouvir mudanças sutis de tom de voz que indicam sentimentos de alegria, tristeza, sarcasmo ou seriedade, e as expressões faciais, os gestos e o movimento do seu corpo são excelentes indicações do que você quer dizer.

Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.

Nem sempre a pessoa surda tem uma boa dicção. Se tiver dificuldade para compreender o que ela está dizendo, não se acanhe em pedir para que repita. Geralmente, elas não se incomodam em repetir quantas vezes for preciso para que sejam entendidas. Se for necessário, comunique-se por meio de bilhetes. O importante é se comunicar. Mesmo que pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, e não ao intérprete.

Algumas pessoas surdas preferem a comunicação escrita, outras usam língua de sinais e outras ainda preferem códigos próprios. Estes métodos podem ser lentos, requerem paciência e concentração. Você pode tentar com perguntas cuja resposta seja sim ou não. Se possível, ajude a pessoa surda a encontrar a palavra certa, de forma que ela não precise de tanto esforço para transmitir sua mensagem. Não fique ansioso, pois isso pode atrapalhar sua conversa.

Pessoas com deficiência mental

Você deve agir naturalmente ao dirigir-se a uma pessoa com deficiência mental.

Trate-a com respeito e consideração. Se for uma criança, trate-a como criança. Se for adolescente, trate-a como adolescente, e se for uma pessoa adulta, trate-a como tal.

Não a ignore. Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa. Dê-lhe atenção, converse e verá como pode ser divertido. Seja natural, diga palavras amistosas.

Não superproteja a pessoa com deficiência mental. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.

Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência mental levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.

Lembre-se: o respeito está em primeiro lugar e só existe quando há troca de idéias, informações e vontades.

Acessibilidade: Condição ambiental adequada ao acesso e circulação de todas as pessoas, sejam elas portadoras de deficiência, idosas, obesas, cardíacas ou mulheres gestantes. A acessibilidade pode ser assegurada pelo uso de rampas, sinalização, mobiliário adaptado etc., que permita e facilite o acesso a locais de trabalho, lazer, transporte e reuniões.

Deficiência: Alguma restrição ou perda, resultante do impedimento, para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano.

Deficiência auditiva: Redução na capacidade para ouvir sons, a qual varia em intensidade, de acordo com a classificação abaixo:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia (ausência total de sensação sonora).

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

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:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho.

Deficiência múltipla: Associação de duas ou mais deficiências na mesma pessoa.

Deficiência visual: Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

Diversidade: Diz respeito à multiplicidade de características que distinguem as pessoas. Valorizar a diversidade é promover a igualdade de oportunidades para cidadãos diferenciados por gênero, sexo, cor, opção sexual, crença etc., possibilitando-lhes acesso aos direitos e à cidadania.

Incapacidade: Uma desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que limita ou impede o cumprimento ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e fatores socioculturais.

Inclusão profissional: Processo de inserção no mercado de trabalho de cidadãos que dele foram excluídos. No caso dos portadores de deficiências, a inclusão diz respeito, além de sua contratação, ao oferecimento de oportunidades de desenvolvimento e progresso na empresa.

Inclusão social: Processo de inserção na sociedade – nos mercados consumidor e profissional e na vida sociopolítica – de cidadãos que dela foram excluídos, no sentido de terem sido privados do acesso a seus direitos fundamentais.

Impedimento: Alguma perda ou anormalidade das funções ou da estrutura anatômica, fisiológica ou psicológica do corpo humano.

Referências na Internet

Constam desta seção os sites de instituições de caráter nacional, aqueles que facilitam a localização de qualquer tema relacionado à inclusão de pessoas com deficiência e os que oferecem informações muito específicas. Assim, não estão relacionados os endereços eletrônicos de instituições muito relevantes na área de apoio, atendimento, qualificação e colocação profissional, certamente disponíveis por meio de consulta aos endereços abaixo.

Sites nacionais

AACD (Associação de Assistência à Criança Deficiente)

www.aacd.org.br

Seu objetivo é proporcionar tratamento a crianças, adolescentes e adultos portadores de deficiência física. Uma das principais metas da instituição é possibilitar a integração do deficiente físico na sociedade, buscando a sua independência financeira e profissional, por intermédio de tratamento clínico ou cirúrgico, de assistência complementar, de treinamento físico, educacional, apoio e orientação vocacional.

Associação Rodrigo Mendes

www.arm.org.br

A associação, localizada na Granja Julieta, tem por finalidade promover o desenvolvimento artístico de pessoas portadoras de deficiência. Os cursos dados pela associação são pintura, desenho, gravura, escultura.

Chave da vida

www.chavedavida.com.br

Banco de currículos para pessoas com deficiência. Seções: cadastrar e pesquisar currículos, clínicas, equipamentos, cursos, eventos, legislação.

CVI - Rio (Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro)

www.cvi-rio.org.br

O CVI - Rio é uma organização não-governamental, sem fins lucrativos, criada em 1988 e liderada por pessoas portadoras de deficiência. O objetivo do centro é promover uma vida independente, produtiva, plena e de qualidade para os indivíduos com deficiência. Presta serviços de: pesquisa e confecção de equipamentos e adaptações; troca de experiência entre pares; assessoria e consultoria em acessibilidade ao meio físico e sobre questões

jurídicas específicas; informações e orientações nas áreas da deficiência, agindo também como órgão de defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

Derdic (Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação/PUC-SP)

www.derdic.org.br

A Deric é uma entidade sem fins lucrativos, ligada à PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Esta instituição tem três objetivos: prestação de serviços à comunidade, formação e aprimoramento de profissionais e pesquisa no campo da comunicação humana e seus distúrbios. Para atingi-los, atua em dois setores: oferece atendimento educacional para crianças e adolescentes surdos e atendimento clínico a pessoas com distúrbios de audição, voz e linguagem, priorizando famílias economicamente desfavorecidas.

O Pooe (Programa de Orientação Ocupacional e Escolar), desenvolvido pela Deric, oferece colocação de surdos no mercado de trabalho destinado a pessoas residentes na Grande São Paulo, intermediando surdos adultos com expectativa de emprego junto a empresas abertas à contratação desta população.

Federação das Apaes de São Paulo

www.apae.org.br

O compromisso da Federação das Apaes do Estado de São Paulo é com a defesa dos direitos sociais da pessoa portadora de deficiência, por meio de ações junto a órgãos governamentais. Além disso, divulga informações sobre as causas e a prevenção das deficiências à população.

IBDD (Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência)

www.ibdd.org.br

O diferencial que faz com que o IBDD se destaque na área de colocação de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho é composto por três fatores: conhecimento do perfil das pessoas portadoras de deficiência, de sua adequação e compatibilidade profissional; compromisso com o sucesso dos deficientes, sem nenhuma cobrança de taxa; preparo para desenvolver o relacionamento empresa/pessoas com deficiência e para realizar a sensibilização das empresas para o projeto e/ou convivência.

OIT (Organização Internacional do Trabalho)

www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil

A OIT mantém representação no Brasil desde 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da organização ao longo de sua história. O escritório de Brasília atua no sentido de promover os objetivos estratégicos da organização, desenvolvendo atividades próprias e em cooperação com os demais escritórios.

Padef (Programa de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho)

www.emplo.sp.gov.br/padef.html

Programa da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo (www.emplo.sp.gov.br), que visa colocar pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Além da qualificação profissional do deficiente, o Padef também realiza a intermediação de mão-de-obra, ou seja, faz contato com empresas e procura quebrar as barreiras para a contratação, apresentando a potencialidade e a capacidade desses trabalhadores. O Padef localiza-se nos Postos de Atendimento ao Trabalhador (www.seade.gov.br/sert/fri7.html).

Projeto Aprendiz

www.uol.com.br/aprendiz

É possível fazer o cadastramento de currículos e ter acesso a notícias sobre trabalho e empregos para pessoas com deficiência. Procurar em Guia de Emprego/Eficientes.

Rede Saci/Cecae-USP

www.saci.org.br

A Rede Saci (Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação) atua como facilitadora da comunicação e da difusão de informações sobre a temática da deficiência, visando estimular a inclusão social, a melhoria da qualidade de vida e o exercício da cidadania das pessoas com todos os tipos de deficiência. Seus produtos e serviços são gratuitos. A Rede Saci é um projeto da Cecae (Coordenadoria Executiva de Cooperação Universitária e de Atividades Especiais) da USP (Universidade de São Paulo).

Revista Sentidos

www.sentidos.com.br

Publicação eletrônica dirigida a portadores de deficiências, familiares, amigos e profissionais de áreas afins. O site conta com diversos canais, dentre os quais se destacam: "Água na boca", que traz dicas de restaurantes, de bares e nutrição; o canal "Sem sentido", com denúncias e problemas das cidades que afetam diretamente os deficientes e "Talento", que mostra as habilidades dos usuários que venceram barreiras e conseguiram realizar seus sonhos.

Telecentro

www.telecentro.org

Portal de empregos para pessoas com deficiência auditiva e visual, que visa colocar à disposição alguns dos recursos indispensáveis no mercado de trabalho e formá-las para ser teletrabalhadores. Seções: associações, empregos, apoio logístico, salas de formação, ajudas técnicas, fórum de discussão, documentação, lazer, biblioteca e saúde.

Foram incluídos nesta seção os sites de organizações que têm atuam como facilitadoras da inclusão de pessoas nas empresas, produzem conhecimento sobre o tema e propiciam o acesso a inúmeros outros endereços eletrônicos importantes no cenário internacional.

Centro de Reabilitação Profissional de Gaia - Portugal

www.crpgaia.pt

Centro de recursos especializado, principalmente nas áreas da deficiência física e sensorial, de apoio aos serviços públicos de emprego e às respostas integradas de formação e emprego das pessoas com deficiência. Público-alvo: pessoas com deficiência física e sensorial, que tenham necessidade de ajuda na definição de um projeto de integração na vida profissional; com necessidade de formação profissional e de outras intervenções complementares adaptadas, de modo a adquirir competências e qualificações profissionais que viabilizem o acesso, a retomada e a manutenção do trabalho; empresas e outras entidades empregadoras; serviços públicos de emprego; hospitais e seguradoras.

DisAbility ReDesign

www.disabilityredesign.com

Este site apresenta soluções para empregadores e empregados minimizarem os impactos da deficiência. Seções: avaliações, programas, estratégias de marketing, artigos e lista de links.

Employers' Forum on Disability

www.employers-forum.co.uk/www/index.htm

Fórum de discussão sobre trabalho e deficientes, dirigido a pessoas com deficiência da Inglaterra.

Gladnet (Global Applied Disability Research and Information Network on Employment and Training)

www.gladnet.org

A Gladnet é uma iniciativa do Serviço de Reabilitação Profissional da Organização Internacional do Trabalho. Engloba centros de investigação, universidades, empresas, departamentos governamentais, sindicatos e organizações que representam os deficientes, comprometidos com o objetivo comum de melhorar as oportunidades de competição e de formação no mercado. No site há uma lista dos afiliados por país. O Brasil, infelizmente, não consta da lista, que inclui países como Argentina, Etiópia, Japão, Espanha e França, entre outros. Há notícias, resenhas, documentos e declarações. É possível, também, participar de uma lista de discussão.

ILO (International Labour Organization)

www.oit.org

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) é uma agência multilateral ligada à ONU (Organização das Nações Unidas), especializada nas questões do trabalho. Tem representação paritária de governos dos 175 Estados-membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Com sede em Genebra, Suíça, a OIT tem uma rede de escritórios em todos os continentes.

Mercadis (Mercado de Empleo para Personas com Discapacidad)

www.mercadis.com

O projeto Mercadis tem como principal objetivo disponibilizar um sistema informatizado, com o suporte da Internet, para a troca de informações relacionadas ao trabalho e à deficiência, criando um mercado de trabalho para que as pessoas com deficiências recebam ofertas de emprego e possam dar uma resposta imediata. No "Registro de ofertas", as empresas ou entidades colaboradoras cadastradas no site oferecem vagas, mediante um formulário. A "Busca de ofertas" permite o acesso às ofertas de emprego disponíveis. Os pretendentes aos empregos podem se registrar preenchendo um formulário.

Training and Employment of Disabled Persons Board

ncb.intnet.mu/dpb.htm

Guia para o treinamento e capacitação de pessoas com deficiência.

Work Support

www.worksupport.com

Site com recursos e informações para ajudar na reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Seções: tecnologia, ergonomia, emprego, produtividade, oficinas de trabalho, legislação.

Entidades que trabalham com capacitação e colocação no mercado de trabalho

ACRE

CADV (Centro de Atendimento ao Deficiente Visual)

Rua Omar Sabino, 650
Estação Experimental
CEP 69906-400 – Rio Branco - AC
Tel.: (68) 227-7660

AMAPÁ

DCGR - CT - Setraci (Divisão de Capacitação e Geração de Renda)

Avenida Armando Limeira Ponte, 273 - Buritizal
CEP 68909-000 – Macapá - AP
Tel.: (96) 212-9109

Papne (Programa de Apoio à Pessoa de Necessidades Especiais)

Avenida Procópio Rola, 88 – Centro
CEP 68906 - 010 – Macapá - AP
Tels.: (96) 212-9134 / 212-9133

AMAZONAS

Advam (Associação de Deficientes Visuais do Amazonas)

Rua E16, 37A. Conjunto Promorá – Alvorada
CEP 69042-010 –Manaus - AM
Tel.: (92) 656-6727
Fax: (92) 656-6727

BAHIA

Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos do Estado da Bahia

Rua Aimorés, 34, 1º andar - Rio Vermelho
CEP 41940-080 – Salvador - BA
Tel.: (71) 345-9017

CAP - BA (Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual)

Rua Ferreira França, 37. Mouraria, Nazaré – Antiga Rua da Castanheira
CEP 40040-050 –Salvador - BA
Tel.: (71) 322-4129
Fax: (71) 322-4133
E-mail: ccruz.cap@sec.ba.gov.br/cap/principa.htm
Site: www.sec.ba.gov.br

DISTRITO FEDERAL

AAV (Associação de Amigos do Deficiente Visual)

FGAS Avenida L2 Sul
Quadra 612 – Conj. J – sala 08 – Asa Sul
CEP 70200-720 – Brasília - DF
Tel.: (61) 345-1631
Fax: (61) 345-3027

AJA (Associação Jovem Aprendiz)

Caixa Postal 10570
CEP 71620-980 – Brasília - DF
Tel.: (61) 427-0140
Fax: (61) 427-0139
E-mail: aja@mail.com
Site: www.aja.org.br

OIT (Organização Internacional do Trabalho)

Setor de Embaixada Norte, 35.
CEP 70800 - 400 - Brasília - DF
Tels.: (61) 225-8015 / 426-0100
Fax: (61) 322-4352

ESPÍRITO SANTO

Unicep (União de Cegos Dom Pedro II)

Rua Rosa, s/nº - Jardim Colorado
CEP 29104-730 - Vila Velha - ES
Tel.: (27) 3299-9219

MARANHÃO

Asdevma (Associação de Deficientes Visuais do Maranhão)

Rua Vinte e Dois, s/nº, quadra 41 - Conjunto Bequimão
CEP 65065-000 - São Luís - MA
Tel.: (98) 256-0252

MATO GROSSO DO SUL

Sirpha (Sociedade de Integração e Reabilitação da Pessoa Humana)

Rua Jerônimo de Albuquerque, 2900 - Nova Lima
CEP 79017-120 - Campo Grande - MS
Tel.: (67) 354-1878
Fax: (67) 354-1878
E-mail: sirpha@sirpha.org.br
Site: www.sirpha.org.br

MINAS GERAIS

Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual

Rua Alaor Gomes, 12 - Boa Vista
CEP 38017-060 - Uberaba - MG
Tel.: (34) 3312-7001

PARAÍBA

Funad (Fundação Centro de Apoio ao Portador de Deficiência)

Rua Orestes Lisboa, s/nº - Conjunto Pedro Gondim
CEP 58031-090 - João Pessoa - PB
Tels.: (83) 244-0707 / 224-7239
Fax: (83) 224-1525

PARANÁ

Instituto Londrinense de Instrução e Trabalho para Cegos

Rua Netuno, 90 - Jardim do Sol
CEP 86070-290 - Londrina - PR
Tel.: (43) 327-4330
Fax: (43) 327-4921

PERNAMBUCO

Associação Pernambucana de Cegos

Praça Professor Barreto Campelo, 1238 - Torre
CEP 50710-290 - Recife - PE
Tel.: (81) 3227-3000
Fax: (81) 3227-3000

PIAUI

INSS - Reabilitação Profissional

Rua Aerolino de Abreu, 1015; térreo - Centro
CEP 64000-180 - Teresina - PI
Tel.: (86) 215-3073
Fax: (86) 215-3081

Secretaria Municipal do Trabalho, Cidadania e Assistência Social

Departamento da Pessoa Portadora de Deficiência
Rua Firmino Pires, 379
CEP 64001-070 - Teresina - PI
Tel.: (86) 215-7585
Fax: (86) 215-7585

RIO DE JANEIRO

Associação dos Amigos Deficientes Físicos - RJ

Rua Oliveira Braga, 211 - Realengo
CEP 21715-000 - Rio de Janeiro - RJ
Tels./Fax: (21) 401-2051 / 401-2052
Site: www.aadef-rio.hpg.ig.com.br

Associação de Paralisia Cerebral do Brasil

Rua Álvaro Alvim, 37, sala 604 - Cinelândia
CEP 20031-010 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2240-3807
E-mail: apcb@apcb.org.br

Associação de Reabilitação da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro

Rua Paranhos, 820 - Bairro Olaria
CEP 21073-460 - Rio de Janeiro - RJ
Tel./Fax: (21) 2290-8277
E-mail: asrpm@ig.com.br

Apae (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Miguel Pereira)

Rua Ciríaco Joaquim de Matos, 50 - Praça da Ponte
CEP 26900-000 - Miguel Pereira - RJ
Tels.: (24) 2484-2229 / 2484-3693

BED (Balcão de Empregos de Deficientes)

Secretaria Estadual de Trabalho
Avenida General Justo, 275, sala 110 - Centro
CEP 20021-130 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2299-1056

Centro de Reabilitação Nossa Senhora da Glória

Rua Humaitá, 45 - Humaitá
CEP 22261-000 - Rio de Janeiro - RJ
Clube dos Paraplégicos do Rio de Janeiro
Rua Dias da Cruz, 421 - sala 509 - Méier
CEP 20720-012 - Rio de Janeiro - RJ

CVI - Rio (Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro)

Rua Marquês de São Vicente, 225
Estacionamento da PUC - Gávea
CEP 22451-041 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2512-1088
Fax: (21) 2239-6547
E-mail: cvirj@cvi.puc-rio.br

Ecos (Espaço Cidadania e Oportunidades Sociais)

Avenida Presidente Vargas, 529; 18º andar/sala 1804 - Centro
CEP 20071-003 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2517-3314
E-mail: ecosrj@ig.com.br

Funlar (Fundação Municipal Lar Escola Francisco de Paula)

Unidade Vila Isabel

Rua Correia de Oliveira, 21
CEP 20551-200 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2576-2549

Unidade Campo Grande

Rua Professor Carlos Boisson, s/n.º
CEP 23090-330 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: (21) 2415-7201

RIO GRANDE DO SUL

Apae (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais Frederico Westphalen)

Rua Maurício Cardozo, 1600 - Aparecida
CEP 98400-000 - Frederico Westphalen - RS
Tel./Fax: (55) 3744-4477

Rondônia

Apae/Cenape (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. Centro de Atendimento às Pessoas Especiais)

Avenida Antonio Ricardo de Lima, 541 – Seringal

CEP 78984-000 – Pimenta Bueno - RO

Tel.: (69) 451-2524

Fax: (69) 451-2968

Santa Catarina

Apae (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Florianópolis)

Rua Ademar Gonzaga, 2937 - Itacorumbi

CEP 88034-002 - Florianópolis - SC

Tels.: (48) 334-3256 / 334-5333

Fax: (48) 334-5333

São Paulo

Apoie (Associação para Profissionalização, Orientação e Integração do Excepcional)

Avenida Prefeito Fábio Prado, 17 – Vila Mariana

CEP 04116-000 – São Paulo - SP

Tel./Fax: (11) 5575-0257

Caminhando

Rua Rosária Musarrá, 90 – Santo Amaro

CEP 04775-150 – São Paulo - SP

Tel: (11) 5541-8845

E-mail: caminhando@caminhando.org.br

Site: www.caminhando.org.br

Clínica de Reabilitação Profissional

Rua Cônego Eugênio Leite, 466 – Pinheiros

CEP 05414-000 – São Paulo - SP

Tels: (11) 3085-8709 / 3032-0197

E-mail: reabilitacaoprofissional@yahoo.com.br

Derdic/PUC-SP (Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Rua Dra. Neide Aparecida Sollito, 435 - Vila Clementino

CEP 04022-040 – São Paulo - SP

Tel.: (11) 5549-9488

Fax: (11) 5570-7502

E-mail: derdic@pucsp.br

E-mail: iesppooe@derdic.pucsp.br

Instituto de Pedagogia Terapêutica Prof. Norberto de Souza Pinto

Rua Dr. Miguel Penteado, 181 - Jardim Chapadão

CEP 13013-180 – Campinas - SP

Tels.: (19) 3242-4201 / 3243-3390 / 3243-2196

Fax: (19) 3242-4201 / 3243-3390 / 3243-2196

E-mail: ipt@bestway.com.br

Lar Escola São Francisco

Rua dos Açores, 310 – Jardim Luzitânia

CEP 04032-060 – São Paulo - SP

Tel.: (11) 5549-3322

E-mail: lesf@lesf.org.br

Site: www.lesf.org.br

Padef (Programa de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho)

Informações sobre o serviço

Rua Helvétia, 55 - Campos Elíseos

CEP 01215-010 – São Paulo - SP

Tel.: (11) 3337-0502

E-mail: padef.sert@ig.com.br

Site: www.emprego.sp.gov.br

Postos de Atendimento ao Trabalhador

1. Bela Vista (Sindicato dos Engenheiros do Estado de São Paulo)

Rua Genebra, 17 – Bela Vista

CEP 01316-901 – São Paulo - SP

Tels.: (11) 3105-9486 / 239-4022

2. Casa do Trabalhador Mário Covas

Rua Helvétia, 55, térreo – Campos Eliseos

CEP 01215-010 – São Paulo - SP

Tel.: (11) 3361-5100 - Ramais: 46 / 52 / 64 / 65

Projeto Núcleo Integrado Educação e Trabalho

Rua Geórgia, 1051 - Brooklin

CEP 04559-010 – São Paulo - SP

Tel.: (11) 5543-7954

E-mail: contato@escolaprojeto.com.br

Site: www.escolaprojeto.com.br

TOCANTINS

Apae(Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Araguaína)

Rua Lima, s/n.o, quadra 65 – lote São Miguel

Bairro Rodoviário

CEP 77809-630 – Araguaína - TO

Tel./Fax: (63) 414-3522

E-mail: apae-arn@brazil-online.com.br

1. Convenção 159 da OIT

Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião;

Tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;

Tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão, das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões cobertas por essa recomendação;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema “Participação plena e igualdade”, e que um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir metas de “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de “igualdade”;

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

Depois de haver determinado que estas proposições devam ter a forma de uma convenção, adota com a data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente Convenção sobre reabilitação e emprego (pessoas deficientes), 1983.

PARTE I

Definições e Campo de Aplicação

Artigo 1

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

2. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.

4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

PARTE II

Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes

Artigo 2

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

Artigo 3

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

Artigo 4

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

Artigo 5

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

PARTE III

Medidas a Nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviço de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes

Artigo 6

Todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os Artigos 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção.

Artigo 7

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

Artigo 8

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

Artigo 9

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

PARTE IV

Disposições Finais

Artigo 10

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

Artigo 11

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois dos Países Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada País Membro, doze meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 12

1. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá suspender, por um período de dez anos, a partir da data em que tenha sido posta inicialmente em vigor, mediante um comunicado ao Diretor-Geral do Trabalho, para o devido registro. A suspensão somente passará a vigorar um ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não tenha feito uso do direito de suspensão previsto neste Artigo será obrigado, durante um novo período de dez anos, e no ano seguinte poderá suspender esta Convenção na expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 13

1. O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, o registro do número de ratificações, declarações e suspensões que lhe forem comunicadas por aqueles.

2. Ao notificar os Países Membros da Organização, o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Países Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 14

O Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas os efeitos do registro e de acordo com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e ofícios de suspensão que tenham sido registrados de acordo com os Artigos anteriores.

Artigo 15

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

Artigo 16

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que uma nova Convenção contenha dispositivos em contrário:

a) a ratificação, por um País Membro, de novo Convênio, implicará, *ipso jure*, a notificação imediata deste Convênio, não obstante as disposições contidas no Artigo 12, sempre que o novo Convênio tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo Convênio, o presente Convênio cessará para as ratificações pelos Países Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Países Membros, que o tenham ratificado e não ratifiquem um Convênio revisado.

2. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.

Plano de Benefícios da Previdência Social
Publicada no DOU de 25 de julho de 1991,
Republicada no DOU de 11 de abril de 1996

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.
O Presidente da República, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

SUBSEÇÃO II

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

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

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

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

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

D E C R E T A:

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia;

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - 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:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

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

CAPÍTULO II

Dos Princípios

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Das Diretrizes

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Dos Objetivos

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Dos Instrumentos

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Dos Aspectos Institucionais

Art. 9 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta deverão conferir, no âmbito das respectivas competências e finalidades, tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, visando a assegurar-lhe o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva inclusão social.

Art. 1º - Na execução deste Decreto, a Administração Pública Federal direta e indireta atuará de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE.

Art. 11 - Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12 - O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Parágrafo único. Na composição do CONADE, o Ministro de Estado da Justiça disporá sobre os critérios de escolha dos representantes a que se refere este artigo, observando, entre outros, a representatividade e a efetiva atuação, em nível nacional, relativamente à defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 13 - Poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 14 - Incumbe ao Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, a coordenação superior, na Administração Pública Federal, dos assuntos, das atividades e das medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º - No âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, compete à CORDE:

I - exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;

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

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

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

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

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e indicando-lhe os elementos de convicção;

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

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

§ 2º - Na elaboração dos planos e programas a seu cargo, a CORDE deverá:

I - recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas; e

II - considerar a necessidade de ser oferecido efetivo apoio às entidades privadas voltadas à integração social da pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VII

Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

Seção I

Da Saúde

Art. 16 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela saúde devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico, ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência, e à detecção precoce das doenças crônico-degenerativas e a outras potencialmente incapacitantes;

II - o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito e outros, bem como o desenvolvimento de programa para tratamento adequado a suas vítimas;

III - a criação de rede de serviços regionalizados, descentralizados e hierarquizados em crescentes níveis de complexidade, voltada ao atendimento à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência, articulada com os serviços sociais, educacionais e com o trabalho;

IV - a garantia de acesso da pessoa portadora de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados e de seu adequado tratamento sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

V - a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao portador de deficiência grave não internado;

VI - o desenvolvimento de programas de saúde voltados para a pessoa portadora de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a inclusão social; e

VII - o papel estratégico da atuação dos agentes comunitários de saúde e das equipes de saúde da família na disseminação das práticas e estratégias de reabilitação baseada na comunidade.

§ 1º - Para os efeitos deste Decreto, prevenção compreende as ações e medidas orientadas a evitar as causas das deficiências que possam ocasionar incapacidade e as destinadas a evitar sua progressão ou derivação em outras incapacidades.

§ 2º - A deficiência ou incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão de benefícios e serviços.

§ 3º - As ações de promoção da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência deverão também assegurar a igualdade de oportunidades no campo da saúde.

Art. 17 - É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

§ 1º - Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua própria vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais.

§ 2º - Para efeito do disposto neste artigo, toda pessoa que apresente redução funcional devidamente diagnosticada por equipe multiprofissional terá direito a beneficiar-se dos processos de reabilitação necessários para corrigir ou modificar seu estado físico, mental ou sensorial, quando este constitua obstáculo para sua integração educativa, laboral e social.

Art. 18 - Incluem-se na assistência integral à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares, dado que tais equipamentos complementam o atendimento, aumentando as possibilidades de independência e inclusão da pessoa portadora de deficiência.

Art. 19 - Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único - São ajudas técnicas:

I - próteses auditivas, visuais e físicas;

II - órteses que favoreçam a adequação funcional;

III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia.

Art. 20 - É considerado parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreçam a estabilidade clínica e funcional e auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades.

Art. 21 - O tratamento e a orientação psicológica serão prestados durante as distintas fases do processo reabilitador, destinados a contribuir para que a pessoa portadora de deficiência atinja o mais pleno desenvolvimento de sua personalidade.

Parágrafo único - O tratamento e os apoios psicológicos serão simultâneos aos tratamentos funcionais e, em todos os casos, serão concedidos desde a comprovação da deficiência ou do início de um processo patológico que possa originá-la.

Art. 22 - Durante a reabilitação, será propiciada, se necessária, assistência em saúde mental com a finalidade de permitir que a pessoa submetida a esta prestação desenvolva ao máximo suas capacidades.

Art. 23 - Será fomentada a realização de estudos epidemiológicos e clínicos, com periodicidade e abrangência adequadas, de modo a produzir informações sobre a ocorrência de deficiências e incapacidades.

Seção II

Do Acesso à Educação

Art. 24 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º - Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2º - A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3º - A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4º - A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5º - Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT relativas à acessibilidade.

Art. 25 - Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando.

Art. 26 - As instituições hospitalares e congêneres deverão assegurar atendimento pedagógico ao educando portador de deficiência internado nessas unidades por prazo igual ou superior a um ano, com o propósito de sua inclusão ou manutenção no processo educacional.

Art. 27 - As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno portador de deficiência, inclusive tempo adicional para realização das provas, conforme as características da deficiência.

§ 1º - As disposições deste artigo aplicam-se, também, ao sistema geral do processo seletivo para ingresso em cursos universitários de instituições de ensino superior.

§ 2º - O Ministério da Educação, no âmbito da sua competência, expedirá instruções para que os programas de educação superior incluam nos seus currículos conteúdos, itens ou disciplinas relacionados à pessoa portadora de deficiência.

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

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

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

§ 3º - Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

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

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

I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;

II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e

III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Seção III

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

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

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

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

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

I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;

II - expectativas de promoção social;

III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;

IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e

V - necessidades do mercado de trabalho.

Seção IV

Do Acesso ao Trabalho

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

Parágrafo único - Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 1º de novembro de 1999.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4º - Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

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

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

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

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

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

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

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

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

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

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

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

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

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

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

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

§ 1º - A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

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

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

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

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

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

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

Seção V

Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer

Art. 46 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela cultura, pelo desporto, pelo turismo e pelo lazer dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, com vista a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - promover o acesso da pessoa portadora de deficiência aos meios de comunicação social;

II - criar incentivos para o exercício de atividades criativas, mediante:

- a) participação da pessoa portadora de deficiência em concursos de prêmios no campo das artes e das letras; e
- b) exposições, publicações e representações artísticas de pessoa portadora de deficiência;

III - incentivar a prática desportiva formal e não-formal como direito de cada um e o lazer como forma de promoção social;

IV - estimular meios que facilitem o exercício de atividades desportivas entre a pessoa portadora de deficiência e suas entidades representativas;

V - assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade;

VI - promover a inclusão de atividades desportivas para pessoa portadora de deficiência na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas;

VII - apoiar e promover a publicação e o uso de guias de turismo com informação adequada à pessoa portadora de deficiência; e

VIII - estimular a ampliação do turismo à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a oferta de instalações hoteleiras acessíveis e de serviços adaptados de transporte.

Art. 47 - Os recursos do Programa Nacional de Apoio à Cultura financiarão, entre outras ações, a produção e a difusão artístico-cultural de pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único - Os projetos culturais financiados com recursos federais, inclusive oriundos de programas especiais de incentivo à cultura, deverão facilitar o livre acesso da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar-lhe o pleno exercício dos seus direitos culturais.

Art. 48 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, promotores ou financiadores de atividades desportivas e de lazer, devem concorrer técnica e financeiramente para obtenção dos objetivos deste Decreto.

Parágrafo único - Serão prioritariamente apoiadas a manifestação desportiva de rendimento e a educacional, compreendendo as atividades de:

- I - desenvolvimento de recursos humanos especializados;
- II - promoção de competições desportivas internacionais, nacionais, estaduais e locais;
- III - pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, documentação e informação; e
- IV - construção, ampliação, recuperação e adaptação de instalações desportivas e de lazer.

CAPÍTULO VIII

Da Política de Capacitação de Profissionais Especializados

Art. 49 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, responsáveis pela formação de recursos humanos, devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;

II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e

III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO IX

Da Acessibilidade na Administração Pública Federal

Art. 50 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta adotarão providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos, bem como evitando a construção de novas barreiras.

Art. 51 - Para os efeitos deste Capítulo, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das instalações e equipamentos esportivos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

- a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
- b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III - pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tenha limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio ambiente e de utilizá-lo;

IV - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; e

V - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga.

Art. 52 - A construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único - Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo por órgãos da Administração Pública Federal, deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I - nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, serão reservados dois por cento do total das vagas à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, garantidas no mínimo três, próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas e com as especificações técnicas de desenho e traçado segundo as normas da ABNT;

II - pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, cumprirá os requisitos de acessibilidade;

IV - pelo menos um dos elevadores deverá ter a cabine, assim como sua porta de entrada, acessíveis para pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, em conformidade com norma técnica específica da ABNT; e

V - os edifícios disporão, pelo menos, de um banheiro acessível para cada gênero, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de modo que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 53 - As bibliotecas, os museus, os locais de reuniões, conferências, aulas e outros ambientes de natureza similar disporão de espaços reservados para pessoa que utilize cadeira de rodas e de lugares específicos para pessoa portadora de deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com as normas técnicas da ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.

Art. 54 - Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, no prazo de três anos a partir da publicação deste Decreto, deverão promover as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público e naqueles que estejam sob sua administração ou uso.

CAPÍTULO X

Do Sistema Integrado de Informações

Art. 55 - Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas.

Parágrafo único - Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência.

CAPÍTULO XI

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 56 - A Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, com base nas diretrizes e metas do Plano Plurianual de Investimentos, por intermédio da CORDE, elaborará, em articulação com outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o Plano Nacional de Ações Integradas na Área das Deficiências.

Art. 57 - Fica criada, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, comissão especial, com a finalidade de apresentar, no prazo de cento e oitenta dias, a contar de sua constituição, propostas destinadas a:

I - implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a pessoa portadora de deficiência, com vistas a estimular a aplicação do disposto no art. 36; e

II - propor medidas adicionais de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único - A comissão especial de que trata o caput deste artigo será composta por um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados:

I - CORDE;

II - CONADE;

III - Ministério do Trabalho e Emprego;

IV - Secretaria de Estado de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social;

V - Ministério da Educação;

VI - Ministério dos Transportes;

VII - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; e

VIII - INSS.

Art. 58 - A CORDE desenvolverá, em articulação com órgãos e entidades da Administração Pública Federal, programas de facilitação da acessibilidade em sítios de interesse histórico, turístico, cultural e desportivo, mediante a remoção de barreiras físicas ou arquitetônicas que impeçam ou dificultem a locomoção de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

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

Art. 60 - Ficam revogados os Decretos nºs 93.481, de 29 de outubro de 1986, 91, de 6 de setembro de 1993, 1.680, de 18 de outubro de 1995, 3.030, de 20 de abril de 1999, o § 2º do art. 141 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e o Decreto nº e 3.076, de 1º de junho de 1999.

Brasília, 20 de dezembro de 1999;

178º da Independência e 111º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

4. 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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Capítulo I

Disposições Gerais

Art. 1 - Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Art. 2 - Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

- a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
- b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III - pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tem limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo;

IV - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

V - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VI - ajuda técnica: qualquer elemento que facilite a autonomia pessoal ou possibilite o acesso e o uso de meio físico.

Capítulo II

Dos Elementos da Urbanização

Art. 3 - O planejamento e a urbanização das vias públicas, dos parques e dos demais espaços de uso público deverão ser concebidos e executados de forma a torná-los acessíveis para as pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 4 - As vias públicas, os parques e os demais espaços de uso público existentes, assim como as respectivas instalações de serviços e mobiliários urbanos deverão ser adaptados, obedecendo-se ordem de prioridade que vise à maior eficiência das modificações, no sentido de promover mais ampla acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 5 - O projeto e o traçado dos elementos de urbanização públicos e privados de uso comunitário, nestes compreendidos os itinerários e as passagens de pedestres, os percursos de entrada e de saída de veículos, as escadas e rampas, deverão observar os parâmetros estabelecidos pelas normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT.

Art. 6 - Os banheiros de uso público existentes ou a construir em parques, praças, jardins e espaços livres públicos deverão ser acessíveis e dispor, pelo menos, de um sanitário e um lavatório que atendam às especificações das normas técnicas da ABNT.

Art. 7 - Em todas as áreas de estacionamento de veículos, localizadas em vias ou em espaços públicos, deverão ser reservadas vagas próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência com dificuldade de locomoção.

Parágrafo único. As vagas a que se refere o *caput* deste artigo deverão ser em número equivalente a dois por cento do total, garantida, no mínimo, uma vaga, devidamente sinalizada e com as especificações técnicas de desenho e traçado de acordo com as normas técnicas vigentes.

Capítulo III

Do Desenho e da Localização do Mobiliário Urbano

Art. 8 - Os sinais de tráfego, semáforos, postes de iluminação ou quaisquer outros elementos verticais de sinalização que devam ser instalados em itinerário ou espaço de acesso para pedestres deverão ser dispostos de forma a não dificultar ou impedir a circulação, e de modo que possam ser utilizados com a máxima comodidade.

Art. 9 - Os semáforos para pedestres instalados nas vias públicas deverão estar equipados com mecanismo que emita sinal sonoro suave, intermitente e sem estridência, ou com mecanismo alternativo, que sirva de guia ou orientação para a travessia de pessoas portadoras de deficiência visual, se a intensidade do fluxo de veículos e a periculosidade da via assim determinarem.

Art. 10 - Os elementos do mobiliário urbano deverão ser projetados e instalados em locais que permitam sejam eles utilizados pelas pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Capítulo IV

Da Acessibilidade nos Edifícios Públicos ou de Uso Coletivo

Art. 11 - A construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I - nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, deverão ser reservadas vagas próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência com dificuldade de locomoção permanente;

II - pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, deverá cumprir os requisitos de acessibilidade de que trata esta Lei; e

IV - os edifícios deverão dispor, pelo menos, de um banheiro acessível, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de maneira que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 12 - Os locais de espetáculos, conferências, aulas e outros de natureza similar deverão dispor de espaços reservados para pessoas que utilizam cadeira de rodas, e de lugares específicos para pessoas com deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com a ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.

Capítulo V

Da Acessibilidade nos Edifícios de Uso Privado

Art. 13 - Os edifícios de uso privado em que seja obrigatória a instalação de elevadores deverão ser construídos atendendo aos seguintes requisitos mínimos de acessibilidade:

I - percurso acessível que una as unidades habitacionais com o exterior e com as dependências de uso comum;

II - percurso acessível que una a edificação à via pública, às edificações e aos serviços anexos de uso comum e aos edifícios vizinhos;

III - cabine do elevador e respectiva porta de entrada acessíveis para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 14 - Os edifícios a serem construídos com mais de um pavimento além do pavimento de acesso, à exceção das habitações unifamiliares, e que não estejam obrigados à instalação de elevador, deverão dispor de especificações técnicas e de projeto que facilitem a instalação de um elevador adaptado, devendo os demais elementos de uso comum destes edifícios atender aos requisitos de acessibilidade.

Art. 15 - Caberá ao órgão federal responsável pela coordenação da política habitacional regulamentar a reserva de um percentual mínimo do total das habitações, conforme a característica da população local, para o atendimento da demanda de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Capítulo VI

Da Acessibilidade nos Veículos de Transporte Coletivo

Art. 16 - Os veículos de transporte coletivo deverão cumprir os requisitos de acessibilidade estabelecidos nas normas técnicas específicas.

Capítulo VII

Da Acessibilidade nos Sistemas de Comunicação e Sinalização

Art. 17 - O Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

Art. 18 - O Poder Público implementará a formação de profissionais intérpretes de escrita em braille, linguagem de sinais e de guias-intérpretes, para facilitar qualquer tipo de comunicação direta à pessoa portadora de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação.

Art. 19 - Os serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens adotarão plano de medidas técnicas com o objetivo de permitir o uso da linguagem de sinais ou outra subtítuloção, para garantir o direito de acesso à informação às pessoas portadoras de deficiência auditiva, na forma e no prazo previstos em regulamento.

Capítulo VIII

Disposições Sobre Ajudas Técnicas

Art. 20 - O Poder Público promoverá a supressão de barreiras urbanísticas, arquitetônicas, de transporte e de comunicação, mediante ajudas técnicas.

Art. 21 - O Poder Público, por meio dos organismos de apoio à pesquisa e das agências de financiamento, fomentará programas destinados:

I - à promoção de pesquisas científicas voltadas ao tratamento e prevenção de deficiências;

II - ao desenvolvimento tecnológico orientado à produção de ajudas técnicas para as pessoas portadoras de deficiência;

III - à especialização de recursos humanos em acessibilidade.

Capítulo IX

Das Medidas de Fomento à Eliminação de Barreiras

Art. 22 - É instituído, no âmbito da Secretaria de Estado de Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Programa Nacional de Acessibilidade, com dotação orçamentária específica, cuja execução será disciplinada em regulamento.

Capítulo X

Disposições Finais

Art. 23 - A Administração Pública federal direta e indireta destinará, anualmente, dotação orçamentária para as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios de uso público de sua propriedade e naqueles que estejam sob sua administração ou uso.

Parágrafo único. A implementação das adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas referidas no caput deste artigo deverá ser iniciada a partir do primeiro ano de vigência desta Lei.

Art. 24 - O Poder Público promoverá campanhas informativas e educativas dirigidas à população em geral, com a finalidade de conscientizá-la e sensibilizá-la quanto à acessibilidade e à integração social da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 25 - As disposições desta Lei aplicam-se aos edifícios ou imóveis declarados bens de interesse cultural ou de valor histórico-artístico, desde que as modificações necessárias observem as normas específicas reguladoras destes bens.

Art. 26 - As organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade estabelecidos nesta Lei.

Art. 27 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Realização

INSTITUTO
ETHOS

EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL
BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

www.ethos.org.br

Patrocínio



PETROBRAS



ALIANÇA COOPERATIVISTA
NACIONAL UNIMED

