

Andrea Schwarz  
Jaques Haber



# COTAS

Como Vencer os Desafios  
da Contratação de  
Pessoas com Deficiência



S428c

Schwarz, Andrea, 1976-

Cotas : como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência /  
Andrea Schwarz, Jaques Haber. - São Paulo : i.Social, 2009.  
270p. : il.

Apêndice: Materiais de apoio e tabelas

Inclui bibliografia e glossário

ISBN 978-85-910148-0-4

1. Programas de ação afirmativa. 2. Deficientes - Emprego. 3. Direito do trabalho.  
4. Integração social. I. Haber, Jaques, 1977-. II. i.Social. III. Título.

09-5970.

CDD: 362.4

CDU: 364.4-056.26

17.11.09

18.11.09

016250

Dedicamos esta obra a nossos queridos filhos, Guilherme  
e Leonardo Haber, nossos maiores projetos.

Não podemos deixar de agradecer a nossos pais, que  
sempre acreditaram e nos deram tranquilidade para  
seguirmos em frente e chegarmos até aqui.

**Autores:** Andrea Schwarz e Jaques Haber

**Edição:** Adriana Perri

**Supervisão editorial:** Adriana Perri

**Coordenação de projeto:** Andrea Schwarz e Jaques Haber

**Consultoria técnica:** Júlia Rosemberg e Renata Casimiro Simionatto

**Capa, projeto gráfico e diagramação:** Vitor Nascimento Oliveira

**Ilustrações:** Vitor Nascimento Oliveira

**Fotos dos autores:** Fulvio Oriola

**Entrevistas:** Adriana Perri e Júlia Rosemberg

**Entrevistados:** Diogo Bacan, Heitor Rodrigues Borella, Kátia Antunes Marques, Marcos Rossi Pena, Ricardo Alves Faustino, Ricardo Pereira de Oliveira, Roberto Mendes Almeida

**Prefácio:** Lucíola Rodrigues Jaime

### **Artigos de colaboradores:**

*Informação a Serviço da Inclusão*, por Mara Gabrilli

*Empregabilidade: uma Ponte a Construir*, por Marcos Belizário

*Trabalho: Caminho para o Exercício da Cidadania*, por Izabel de Loureiro Maior e Lília Novais de Oliveira

*Viva a Diferença!*, por Claudia Matarazzo

*Empresa Inclusiva*, por Ricardo Marino

*A Importância da Diversidade em uma Empresa Inclusiva*, por Mário Sérgio Fernandes de Vasconcelos

### **Cases Ilustrativos:**

O Futuro de Heitor, sobre Heitor Rodrigues Borella

Vida sem Limites, sobre Marcos Rossi Pena

Fome de Aprender, sobre Diogo Bacan

Todo Mundo Ganha com a Inclusão, sobre Ricardo Alves Faustino

Um Novo Mundo, sobre Ricardo Pereira de Oliveira

Abrindo Caminhos, sobre Roberto Mendes Almeida

Sem Medo do Escuro, sobre Kátia Antunes Marques

**Revisão:** Júlia Rosemberg, Maria do Rosário Sousa e Patricia Polo

**Consultoria Geral:** i.Social Consultoria e Responsabilidade Social Ltda.

## SUMÁRIO

<b>Boas – vindas</b>	7
<b>Prefácio</b> , por Lucíola Rodrigues Jaime	9
<i>Informação a Serviço da Inclusão</i> , por Mara Gabriilli	12
<i>Empregabilidade: uma Ponte a Construir</i> , por Marcos Belizário	14
<b>i.Social – Soluções em Inclusão Social</b>	17
<b>Introdução</b>	18
<b>Capítulo 1</b> – A Realidade das Empresas	24
Case – <i>O Futuro de Heitor</i>	32
<b>Capítulo 2</b> – Direitos da População com Deficiência	34
<i>Trabalho: Caminho para o Exercício da Cidadania</i> , por Izabel de Loureiro Maior e Lília Novais de Oliveira	60
<b>Capítulo 3</b> – O Que Você Precisa Saber sobre a Lei de Cotas	66
<i>Viva a Diferença!</i> , por Claudia Matarazzo	78
<b>Capítulo 4</b> – Pessoa com Deficiência, Conceituação para a Lei de Cotas	82
Case – <i>Sem Medo do Escuro</i>	94
<b>Capítulo 5</b> – Laudo Médico	98
Case – <i>Vida sem Limites</i>	104
<b>Capítulo 6</b> – Números da Deficiência	108

Case – <i>Fome de Aprender</i>	119
<b>Capítulo 7</b> – Recrutamento e Seleção de Profissionais com Deficiência	122
Case – <i>Abrindo Caminhos</i>	150
<b>Capítulo 8:</b> Contratação de Profissionais com Deficiência	156
<b>Capítulo 9:</b> Gerenciamento de Profissionais com Deficiência	164
Case – <i>Todo Mundo Ganha com a Inclusão</i>	175
<b>Capítulo 10:</b> O Papel dos Recursos Humanos	178
<i>Empresa Inclusiva</i> , por Ricardo Marino	181
<b>Capítulo 11:</b> Ajudas Técnicas para a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho	184
Case – <i>Um Mundo Novo</i>	207
<b>Considerações Finais</b>	210
<i>A Importância da Diversidade em uma Empresa Inclusiva</i> , por Mário Sérgio Fernandes de Vasconcelos	211
<b>Apêndice</b>	218
<b>Glossário</b>	250
<b>Bibliografia</b>	264

## BOAS – VINDAS

**U**m País mais justo, inclusivo e democrático. Quando produzimos resultados por meio da Lei de Cotas, quando ajudamos pessoas com deficiência a ingressar no mercado de trabalho formal estamos, sem sombra de dúvida, colaborando para que o Brasil seja sim mais justo, inclusivo e democrático.

A criação da Lei de Cotas, como um dispositivo a ofertar oportunidades reais e dignas de trabalho para uma significativa parcela da população, foi recebida com entusiasmo e preocupação. Entusiasmo, porque sabíamos que grande parte do grupo formado por pessoas com deficiência, com disposição e competência para o trabalho, permanecia à margem por conta de barreiras arquitetônicas e, sobretudo, atitudinais. A lei, portanto, veio para inverter a ordem estabelecida e garantir trabalho digno às pessoas com deficiência. E como a lei seria recebida pela sociedade? Como as empresas se comportariam diante de uma obrigação? Como as pessoas com deficiência agarrariam essa chance? Nossas preocupações seguiam as vias das incertezas diante de algo tão grande, tão novo e tão ousado.

Dezoito anos se passaram desde a promulgação da Lei nº 8.213/91 e hoje temos uma fotografia do mercado de trabalho formal que comporta lado a lado pessoas com e sem deficiência. Nessa foto podemos ver cadeirantes, cegos, pessoas com deficiência auditiva e com síndrome de Down, amputados... É certo que estamos um tanto longe de viver em um País inteiramente inclusivo, mas não temos dúvidas de que a caminhada rumo a esse país já teve início.

Este livro que apresentamos a vocês trata, portanto, de muitos aspectos importantes que giram na órbita da Lei de Cotas e da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Mas que fique claro: trata-se, antes, da nossa visão sobre esse assunto, da visão de duas pessoas que há muitos anos trabalham em prol da inclusão e da garantia de direitos de pessoas com deficiência.

**Para nós, dividir este livro com vocês é uma honra.**

**Andrea Schwarz e Jaques Haber**

## Prefácio

Por Lucíola Rodrigues Jaime

**D**esde 2001, quando criamos e implantamos o Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, inicialmente em Osasco e região – onde fui subdelegada do Trabalho por 19 anos – e, após 2004, em todo o Estado de São Paulo, vínhamos enfrentando inúmeras dificuldades, pois não se trata apenas de exigir o cumprimento da chamada Lei de Cotas, ou seja, a contratação de pessoas com deficiência nos percentuais ali fixados, mas garantir sua verdadeira inclusão no mercado de trabalho, mudando, assim, mentalidades e atitudes, valores sociais, culturais e morais fortemente arraigados em nosso país.

Fazer a inclusão de pessoas com deficiência por sua eficiência e não por sua deficiência é, ainda hoje, oito anos após o início de nosso programa – do qual participam mais de 7 mil empresas, convocadas e reconvocadas a cada dois, três meses –, nosso maior desafio.

Apesar de já contratadas, por força de nosso programa, mais de 102 mil pessoas com deficiência; apesar de haver pleno emprego para elas no Estado de São Paulo; apesar de encontrarmos diariamente com essas pessoas em todos os lugares – fábricas, lojas, bancos, aeroportos, etc. –,

como empregados e como consumidores, ainda esbarramos em entraves que dificultam todo este processo de inclusão, como acessibilidade propriamente dita, falta de caracterização única do que seja pessoa com deficiência no Brasil, falta de banco de dados onde as empresas possam encontrar e contratar essas pessoas, capacitação, etc.

Em face de todas essas dificuldades, lembramos ainda aquela encontrada por empresas quando da contratação de pessoas com deficiência, nos diferentes processos de recrutamento e seleção, gerenciamento e retenção.

É exatamente o que propõem Andrea Schwarz e Jaques Haber com a publicação deste livro: auxiliar as empresas nesse processo.

Em boa hora trazem ao público a experiência por eles adquirida na prática do excelente trabalho que realizam por meio da i.Social.

O livro seguramente vai contribuir para a inclusão das pessoas com deficiência, na medida em que levará aos profissionais de recursos humanos ferramentas imprescindíveis e importantíssimas que os ajudarão em todo o processo de contratação e retenção das pessoas com deficiência.

Conheci Andrea e Jaques em 2004, após palestra que fiz em uma empresa. À época, fiquei muito impressionada com a disposição deles, com sua vontade de fazer, com sua competência e brilhantismo no trato dessas questões.

Contudo, mantive-me afastada, sempre procurei não me envolver com empresas privadas, por força de meu trabalho (à época, eu era chefe da fiscalização do Trabalho no Estado de São Paulo). Com o passar do tempo, fui aprendendo a admirá-los e respeitá-los cada vez mais. Como me manter afastada de gente tão íntegra, tão honesta e tão firme nos seus propósitos, com tanto a acrescentar?

Por força do trabalho que realizam, vi a i.Social crescer, tornar-se respeitada. Hoje, posso dizer com segurança que Andrea e Jaques são referência nacional no que se refere a essas questões. A prova está na oportuna publicação deste livro.

Agradeço à Andrea e ao Jaques pela oportunidade que me conferem para publicamente e por meio do livro que escreveram homenageá-los e manifestar meu sentimento de estima e admiração.

**Lucíola Rodrigues Jaime**

*Auditora fiscal do Trabalho*

## Informação a Serviço da Inclusão

Por Mara Gabriilli

**C**onheço o casal Andrea e Jaques há muitos anos. Lembro-me de quando pouco se falava em inclusão, nenhum município tinha uma Secretaria da Pessoa com Deficiência e eles já antecipavam o que estava por vir. Em 2001, com grande ousadia, eles lançaram o *Guia São Paulo Adaptada*. Imaginem? Um guia com lugares acessíveis, dicas importantes sobre inclusão em diversos âmbitos, além de leis e normas. Foi o primeiro guia desse tipo no Brasil: um passo importantíssimo para a nossa batalha por melhorias na qualidade de vida das pessoas com deficiência e, também, para derrubar as barreiras arquitetônicas em São Paulo. Mais tarde, sem perder o pioneirismo, lançaram o *Guia Brasil Para Todos*, trazendo roteiros turísticos acessíveis, para o qual tive a honra e a alegria de escrever o prefácio.

Agora, Andrea e Jaques dividem com muita generosidade toda a experiência acumulada por sua empresa na inclusão de milhares de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Fornecem orientações e desmistificam esse universo que ainda é novo para muitos, mas no qual eles já investiam desde 2000, quando o Ministério do Trabalho e Emprego dava os primeiros passos para estruturar a fiscalização do cumprimento da lei.

Parabéns ao casal pelo brilhante trabalho que conduzem perante a i.Social e se aprimora a cada dia. Com ética, experiência e eficiência, vocês estão colaborando para que o processo de inclusão social das pessoas com deficiência atinja dimensões consideráveis em nosso país. Admiro a competência com que a Andrea e o Jaques – parceiros no trabalho e na vida – conseguem transformar a vida de muita gente para melhor, por todo o Brasil. Este livro só confirma isso.

### **Mara Gabriili**

*Vereadora em São Paulo, é psicóloga e publicitária. Foi a primeira titular da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida, criada em 2005 em São Paulo. Tetraplégica há 15 anos, devido a um acidente de carro, preside o Instituto Mara Gabriili, que fomenta pesquisas científicas, o paradesporto e o desenho universal. Comanda o programa de rádio Derrubando Barreiras: Acesso para Todos na Eldorado AM e é colunista das revistas TPM e Sentidos.*

## **Empregabilidade: uma Ponte a Construir**

Por Marcos Belizário

**N**uma sociedade como a brasileira, com tantos resgates sociais a fazer, inúmeras pontes devem ser construídas, unindo mundos que ainda não conseguem se enxergar plenamente. Um desses caminhos a construir é o que liga o emprego ao conjunto de 24 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência; um milhão e meio deles vivendo na cidade de São Paulo. Segundo dados do Censo 2000, mais de 52% são considerados inativos e mais de 78% não ultrapassaram sete anos de educação formal.

Neste caso específico, a ponte deverá ter como pilares básicos a legislação, a educação, o transporte e a informação. A equação é de fácil entendimento: sem acesso – arquitetônico, de transporte e pedagógico

– ao ensino, a pessoa com deficiência não desenvolverá as habilidades necessárias à inserção no mercado de trabalho. E, mesmo aqueles que superam esse gargalo inicial, continuam tendo no transporte adequado e na eliminação das barreiras arquitetônicas condições essenciais para exercer sua profissão. Os demais ficam longe do emprego, uma vez que muitos não têm sequer a atividade braçal como opção.

Os três primeiros alicerces têm evoluído bastante, com avanços concretos e experiências vitoriosas em diversos municípios. A lei já disciplina a acessibilidade física em locais de grande circulação e há 18 anos exige que as empresas com mais de cem funcionários destinem entre 2% e 5% das vagas de trabalho a pessoas com deficiência. Só na rede municipal de ensino em São Paulo são mais de 10 mil alunos matriculados com esse perfil. Na capital paulista também circulam 3.600 ônibus acessíveis e 30 táxis adaptados (de um total de 80 alvarás expedidos), facilitando o acesso ao estudo, ao trabalho e ao lazer.

Por que, então, muitas empresas reclamam não encontrar no mercado pessoas com deficiência para preencher as cotas estabelecidas por lei, enquanto milhões de pessoas aguardam uma chance de bancar seu próprio sustento? A resposta pode estar no quarto pilar acima descrito: a informação.

Diversas empresas, preocupadas apenas em cumprir a lei, reservam vagas em níveis hierárquicos inferiores e pior remuneradas, sem perspectiva de ascensão na carreira. Já outros empregadores adiam a contratação de pessoas com deficiência – expondo-se até mesmo ao risco de sanções legais – simplesmente porque imaginam que terão de investir muito para ajustar seu espaço e alterar demais a rotina de trabalho da empresa.

É urgente orientar o empresariado sobre como mapear melhor as vagas existentes e mostrar quais adequações podem ser feitas, com eficiência e baixo custo.

É isto o que a Prefeitura de São Paulo vem fazendo por meio de programas como Inclusão Eficiente, Sem Barreiras no Trabalho e o Programa de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência, que buscam aproximar empresas e pessoas com deficiência. Nesse contexto, uma iniciativa como a do Itaú Unibanco, em parceria com a i.Social, torna-se mais um elo dessa corrente, que tem como objetivo promover a cidadania e, em última análise, transformar o Brasil em um país melhor.

**Marcos Belizário**

*Secretário Municipal da Pessoa  
com Deficiência e Mobilidade Reduzida*

## i.SOCIAL Soluções em Inclusão Social

**A** i.Social – Soluções em Inclusão Social é uma empresa que, há mais de dez anos, atua em favor da inserção profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Ao longo de sua história, a i.Social, fundada por Andrea Schwarz e Jaques Haber, incluiu no mercado de trabalho formal mais de 6 mil pessoas com deficiência, nos mais diversos ramos e nas mais diversificadas funções.

O banco de talentos da i.Social possui cadastrados 20 mil currículos de pessoas com deficiências de todas as regiões do País. Além do mais, 93% dos cadastrados possuem ensino médio completo ou grau de qualificação superior, chegando até a pós-graduação de mestrado e doutorado.

A i.Social já assessorou mais de 200 empresas na edificação de programas de inclusão amplos e estruturados, por meio dos quais foram realizadas análises de acessibilidade, mapeamento de cargos e funções, palestras, treinamentos e sensibilizações, assim como materiais informativos e formativos foram elaborados e distribuídos.



## INTRODUÇÃO

## FAZENDO A DIFERENÇA

O processo de inclusão de pessoas com deficiência é muito recente, se comparado à trajetória secular de exclusão no nosso país e no mundo. Para se ter uma ideia, no auge da civilização grega, os bebês que nasciam com uma deficiência eram sacrificados. Platão, em *A República*, e Aristóteles, em *A Política*, recomendavam a eliminação das pessoas nascidas “disformes” nas lições de planejamento das cidades gregas. No entanto, Homero, o mais famoso poeta grego, autor de *Ilíada* e *Odisséia*, era cego. O que atesta o grande paradoxo que é julgar uma pessoa que tem uma deficiência como incapaz para o trabalho ou para a vida social e afetiva.

Mesmo sem a eliminação pura e simples, a visão de exclusão e incapacidade persistiu ao longo do tempo. As pessoas com deficiência

tinham direito à vida, porém ficavam à margem da sociedade, internadas em asilos ou outras instituições, encaradas principalmente como “objetos” de intervenções médicas ou caridade, em vez de serem tratadas como detentoras de direitos e deveres. Em resumo, não eram consideradas pessoas, muito menos cidadãs.

Apenas no século 20, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, consagrou o princípio de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Em relação ao direito ao trabalho, desde 1925 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda a habilitação e reabilitação profissional de pessoas com deficiência (Recomendação 22).

*Veja tabela com as Diretrizes da OIT no Apêndice.*

O Brasil demorou para dar-se conta desse direito fundamental. Mas a Lei de Cotas – Lei Federal nº 8.213, de 1991 – foi fruto da mobilização das próprias pessoas com deficiência, que exigiram uma medida mais efetiva do Poder Público para eliminar as desigualdades acumuladas no tempo. A lei, porém, só passou a ter sua aplicabilidade cobrada em 1999, motivada pelo Decreto Federal nº 3.298/99, que a regulamentou. Um atraso de quase sete décadas para atender às recomendações da OIT.

A partir daí, a inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência é assunto cada vez mais presente em nossa sociedade, em especial nas empresas que passaram a ter de se ajustar à legislação e incluir funcionários com deficiência em seus quadros.

As medidas para a inclusão no mercado de trabalho formal exigem esforço da empresa, de seus colaboradores e das próprias pessoas com deficiência. Esse movimento deve ser encarado como um processo que envolve profunda transformação cultural a partir da revisão de conceitos e paradigmas. Para que essa transformação aconteça é necessária a conscientização da alta liderança das empresas, assim como os empregadores um maior entendimento sobre essa população, seu perfil, suas necessidades específicas, expectativas e percepção de sua realidade concreta.

Na medida em que o processo de inclusão avança e o convívio entre pessoas com e sem deficiência se torna mais frequente, a legislação assume papel coadjuvante e, naturalmente, começamos a questionar os motivos desse histórico de exclusão e o porquê de termos sido privados, por tanto tempo, de conviver com a diversidade humana.

Já está comprovado por experiências no Brasil e no exterior que uma empresa que contempla a diversidade entre seus colaboradores

adquire um diferencial competitivo, pois, diante de mercados cada vez mais globalizados, saber lidar com as diferenças é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade do negócio.

A legislação é importante, mas não é suficiente para as empresas incluírem em seus quadros pessoas com deficiência com qualidade e consistência. É necessário promover constantemente informações de qualidade aos gestores, orientação aos colaboradores, investimentos em acessibilidade e acompanhamento das pessoas incluídas. Além disso, é fundamental que cada uma das partes envolvidas perceba que tem responsabilidade na obtenção do sucesso e na empreitada de oferecer igualdade de oportunidades em seus processos seletivos e na manutenção de seu capital humano. Somente dessa maneira a empresa vai se posicionando como inclusiva perante a sociedade.

Devemos, portanto, tratar da inclusão de pessoas com deficiência de maneira responsável e consciente, enxergando essa questão não apenas como uma obrigação legal, mas sim como uma oportunidade de crescimento para todos os envolvidos: empregadores, colaboradores, fornecedores e clientes.

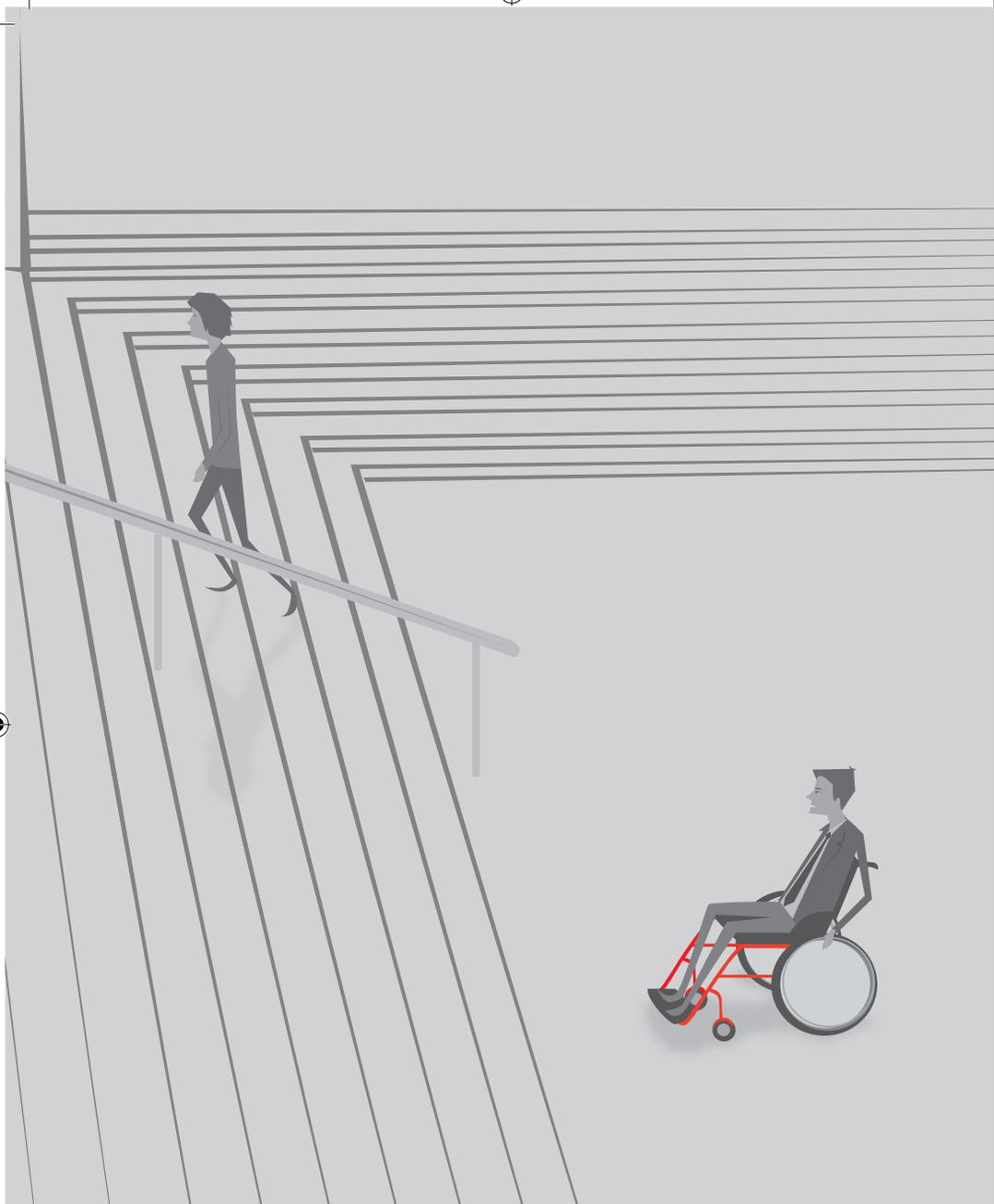
É nesse espírito, com o objetivo de facilitar, estimular e otimizar a contratação de colaboradores com algum tipo de deficiência nas empresas,

que elaboramos esta publicação. Aqui estão presentes as sugestões que entendemos como adequadas e ideais para o desenvolvimento dos programas de inclusão social nas empresas, baseadas na experiência acumulada pela i.Social ao longo de dez anos de trabalho que culminaram, entre outras coisas, com a inclusão bem-sucedida de cerca de 6 mil pessoas com deficiência nas mais diversas funções em mais de 200 empresas de todos os ramos de atuação.

É a maneira que encontramos para fazer a diferença na vida das pessoas com deficiência e contribuir para o desenvolvimento econômico e social, não apenas delas, mas também do nosso país.

## Cases Ilustrativos

Ao longo do livro trouxemos histórias de profissionais com deficiência (colaboradores do Itaú Unibanco) e gestores que lideram estes funcionários. Abordamos cada caso pelo ponto de vista da inclusão no ambiente de trabalho. Quais foram os desafios, as adaptações necessárias, os impactos para a equipe? Como os gestores se comportaram, o que aprenderam, o que ensinaram? Procuramos responder a estas questões de maneira a ilustrar na prática toda a teoria contida nesta publicação. Por meio destes casos demos vida ao livro e mostramos os verdadeiros protagonistas da inclusão.



**CAPÍTULO 1: A REALIDADE DAS EMPRESAS**

## CAMINHOS DA INCLUSÃO

**C**omo já dissemos, o conceito de sociedade inclusiva é recente e trouxe consigo a possibilidade de renovar os padrões há muito estabelecidos.

O modelo de inclusão baseia-se na divisão de responsabilidades na promoção da igualdade de oportunidades, assumindo que a sociedade se beneficia ao incluir a todos. Não se trata mais de aceitar alguém que tenha uma deficiência física, sensorial ou intelectual como um ato de caridade e sim da construção de uma sociedade em que cada um tem um papel e é responsável pela qualidade de vida do outro, por mais diferente que esse outro pareça ser.

Por isso, políticas de ações afirmativas começaram a ser adotadas em diversos países para impulsionar o processo de inclusão e oferecimento de oportunidades aos grupos historicamente excluídos e compensar os

desequilíbrios provocados pela discriminação. A medida mais comum é estabelecer cotas no mercado de trabalho e nos sistemas educacionais, garantindo um meio para que tais distorções sejam corrigidas.

O Brasil, no tocante à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, adotou a Lei de Cotas, que determina percentuais obrigatórios de contratação de profissionais com deficiência, que variam de 2% a 5%, para empresas com cem ou mais funcionários.

Esta medida pode ser considerada um divisor de águas da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Antes dela, o mundo corporativo era praticamente desconhecido por uma pessoa que apresentasse algum tipo de deficiência, sobretudo as mais severas. Nos últimos anos, principalmente de 2001 em diante – com a intensificação da fiscalização –, temos presenciado uma crescente entrada desses profissionais nos quadros de funcionários das empresas e a consolidação de um mercado de trabalho que, se ainda não é o ideal, vem se tornando cada vez mais diversificado e inclusivo.

Durante todo esse período, a i.Social acompanhou essas transformações, desenvolvendo programas de inclusão para as mais diversas empresas, de diferentes setores da economia, o que nos permitiu obter visão privilegiada sobre o impacto dessa legislação nas organizações.

Essencialmente, as cotas são aplicadas de forma genérica, classificando as empresas apenas pelo número de funcionários. O raciocínio é bastante lógico e claro, mas a realidade se mostra mais complexa.

Se por um lado a Lei de Cotas abriu as portas do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, por outro trouxe enormes desafios para as corporações.

A empresa que se propõe a incluir pessoas com deficiência tende, em um primeiro momento, a encarar a contratação dessas pessoas como um programa exclusivo de recrutamento e seleção. Muitas vezes, a lógica corporativa entende que é preciso apenas atingir o número de funcionários com deficiência correspondente à sua cota.

Porém, à medida que o processo avança, surgem outros fatores que influenciam a contratação, evidenciando novos desafios envolvidos na inclusão desses colaboradores. Características como ramo de atividade, áreas de atuação, capilaridade geográfica, estrutura arquitetônica, cultura interna, conscientização da liderança e o próprio momento vivenciado pela empresa representam variáveis importantes na definição da rota que será traçada para a inclusão de colaboradores com deficiência.

Ainda, de forma geral, podemos dizer que, independentemente das particularidades de cada empresa, outra grande dificuldade encontrada se

dá em razão da baixa escolaridade da população com deficiência: 78,7% dos brasileiros com deficiência possuem até sete anos de estudo. Este foi um dos dados apontados pela pesquisa *População com Deficiência no Brasil – Fatos e Percepções*, realizada, em 2006, pela Agência de Marketing para atender à Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), com consultoria da i.Social. Tal defasagem é incompatível com o nível de qualificação mínima exigido pelas empresas, mesmo considerando as vagas da base da pirâmide organizacional.

Se, em um primeiro momento, o que fazer parece bem claro, em um segundo momento, a grande questão que se apresenta é: como fazer?

É comum surgirem dúvidas como: devemos flexibilizar o perfil do candidato com deficiência exigindo menos qualificação? Quais são as deficiências que entram para a cota? Que tipos de deficiência podemos contratar neste momento? Até que ponto nossa estrutura contempla acessibilidade? Como vamos abrir mais vagas se estamos em um momento de congelamento de contratações? Estamos preparados para entrevistar candidatos com deficiência? Os gestores saberão gerenciar esses novos colaboradores?

Cada um desses questionamentos incita discussões, debates e reflexões que são essenciais para a construção de um programa de inclusão. Nesse momento, que pode ser considerado um segundo estágio, a empresa começa a perceber a necessidade de modificar sua postura com relação à inclusão de colaboradores com deficiência. Entende que deve somar à ação de recrutamento e seleção um conjunto de ações coordenadas entre diversos atores e departamentos da empresa, o que se constituirá em um programa institucional, de responsabilidade da organização e não apenas do departamento de recursos humanos.

De único responsável pela inclusão das pessoas com deficiência, o RH passa a capitanear o processo, sendo assessorado pela alta liderança e outras áreas da empresa.

A partir daí, a empresa passa a formatar um programa adequado às suas necessidades e à sua realidade. Nós, da i.Social, auxiliamos as empresas não apenas na execução desses programas, mas, principalmente, no entendimento da realidade da empresa, de seu momento e de suas especificidades, para direcionar e orientar cada organização no desenvolvimento de um programa que melhor se ajuste à sua situação.

Já são mais de uma centena de programas elaborados pela i.Social para grandes empresas e cada um deles se diferencia em aspectos como:

conjunto e intensidade de ações, longevidade, comunicação, palestras, treinamentos, sensibilizações, campanhas, recrutamento e seleção, capacitação, entre outros.

Com a consultoria da i.Social e muito planejamento, a FEBRABAN, em parceria com instituições de ensino e a Prefeitura de São Paulo, criou um programa de capacitação para 500 alunos com deficiência, com idade entre 18 e 65 anos que, desde o primeiro dia em sala de aula, já são bancários. Para muitos, esse foi seu primeiro emprego, uma vez que iniciam as aulas com registro em carteira, salário e todos os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho do setor. O objetivo do programa foi reverter essa desvantagem, fruto da exclusão educacional e, ao mesmo tempo, atender à demanda por profissionais com deficiência qualificados para trabalharem no setor bancário.

Programas como este, sólidos, estruturados, exigem maiores investimentos e acontecem em um terceiro momento. Nesse estágio, a empresa – ou setor – está mais madura com relação ao tema e já possui um histórico de ações, tentativas e experiências voltados à inclusão. Nessa fase já há um entendimento de que incluir não significa apenas cumprir uma obrigação legal, mas que é possível tirar proveito da diversidade humana e há inúmeros benefícios envolvidos no processo.

Para efetivar seus programas de inclusão, as empresas devem considerar com seriedade as características e os perfis da população com deficiência, assim como os do mercado e da própria empresa, para detectar quais as barreiras e dificuldades que interferem no fluxo da inclusão e, assim, desenvolver ações assertivas e adequadas à realidade e às necessidades específicas da organização.

Não existem fórmulas mágicas ou soluções de prateleira. Os processos de inclusão que dão certo, apresentam resultados e podem ser considerados como casos de sucesso possuem características comuns: a vontade de incluir profissionais com deficiência, a disposição para enfrentar os desafios, a coragem de tentar sem receio de errar e o entendimento de que esse processo também é benéfico e vantajoso para a empresa, seus funcionários e a sociedade.

Ao longo de nossa história, percebemos que o processo de inclusão não é uma ciência exata e os desafios que se apresentam trazem a possibilidade de percorrer diferentes caminhos. A riqueza de cada experiência está justamente nas diferenças. Diferenças entre pessoas, opiniões, programas, desafios, ações e soluções. Afinal, os caminhos são diferentes, mas o ponto de chegada é um só – a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## O Futuro de Heitor

**F**oi por meio do Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Bancário que o jovem Heitor Rodrigues Borella, 19 anos, conseguiu seu primeiro emprego. É um programa que contrata pessoas com deficiência como alunos bancários e promove sua qualificação técnica com aulas sobre mercado financeiro, produtos e serviços bancários, matemática financeira, finanças pessoais, atendimento a clientes, informática, cidadania, sustentabilidade e Código de Defesa do Consumidor. “Eu me cadastrei no site da Prefeitura de São Paulo e fui chamado para participar do processo seletivo pela i.Social. Na Uni Sant’Anna, onde estudamos, tínhamos monitores que nos ajudavam na escrita, uma vez que tenho limitações motoras. Nunca recebi apoio na minha vida de estudante, isso foi ótimo”, comenta.

Heitor nasceu com paralisia cerebral por conta de um erro médico. Ele diz que sofreu muito preconceito na infância, principalmente para poder estudar. “Eu passei 15 anos estudando em escolas regulares, mas não foi nada fácil. Primeiro, porque nenhuma escola queria aceitar uma pessoa que não andasse, que tinha um problema motor. Quando minha matrícula era aceita até os professores tinham dificuldades em lidar comigo. Lembro de uma professora de matemática que não queria me ajudar a escrever nos momentos de avaliação, ela falava que eu tinha de me virar. Ainda bem que

minha família sempre me deu muita força e apoio.”

Para ele, incluir é aceitar as pessoas com deficiência como são. “Não bastam rampas, elevadores e recursos tecnológicos. É muito importante também o lado humano, as pessoas estarem dispostas e preparadas para nos aceitar e incluir nas escolas, empresas e na sociedade em geral.”

Depois de estudar, de fevereiro a setembro de 2009, sendo contratado com carteira assinada, recebendo salário e benefícios nesse projeto pioneiro no Brasil, Heitor entrou no Itaú Unibanco, na área de seguros, como assistente administrativo e foi muito bem recebido por todos os colegas. “Não foi necessária nenhuma adaptação no meu posto de trabalho, ele já estava bem planejado. O meu gestor queria de todo jeito que eu fosse para a área dele e está me apoiando bastante”, diz, confiante.

Investindo mais no futuro, o jovem cursa o segundo semestre de jornalismo. “Daqui a cinco anos me vejo uma pessoa bem-sucedida. Quero aprender bastante para atingir os meus objetivos dentro do banco e na minha vida profissional no geral. Hoje, pelo emprego que consegui, sou mais independente, mais responsável, mais maduro. Além disso, participar desse programa foi importante para acabar com o meu próprio preconceito em relação aos outros tipos de deficiência.”

Heitor é daquelas pessoas que parecem ficar mais motivadas quanto maior a dificuldade apresentada. É uma pessoa que nos ensina a enxergar a vida de forma diferente e nos dá a sensação de agradecimento por conhecê-lo.



## **CAPÍTULO 2: DIREITOS DA POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA**

## 1. A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA É INCLUSIVA

**A** Constituição Federal de 1988 tem como princípio fundamental a igualdade e, para garantir o cumprimento da norma, o texto de nossa Lei Maior reforçou esse princípio de igualdade com diversas repetições ao longo de seu teor. A Constituição ainda assegurou como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O que significa que todos os brasileiros são iguais em direitos e obrigações.

Esta legislação avançada, que garante os direitos das pessoas com deficiência, foi modelo na Organização das Nações Unidas (ONU) quando da elaboração da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – o primeiro documento internacional de direitos humanos do século 21, aprovado por 192 países em dezembro de 2006. Em 9 de julho de 2008, o Congresso Nacional ratificou a Convenção da ONU e a incorporou em nosso

ordenamento jurídico com a mesma força de uma norma constitucional.

A base conceitual de ambos os documentos – Convenção e Constituição – é o modelo social que considera que a deficiência em si não limita a pessoa, não é algo a ser curado, mas sim parte da diversidade humana. O que incapacita o indivíduo é o meio em que vive: as cidades com suas edificações inadequadas e seus costumes segregadores e ultrapassados.

Baseados nesses documentos magnos, diversos mecanismos garantem direitos visando a minimizar as deficiências:

- **Direito à saúde:** a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência garante a reabilitação, as ajudas técnicas (órgeses e próteses), além de atendimento domiciliar e psicológico, para promover a melhoria da qualidade de vida da pessoa com deficiência;

- **Direito à educação:** é dever do Poder Público garantir o acesso à educação para todos os cidadãos, assegurando atendimento educacional especializado às crianças com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino. O discurso da escola que afirma “não estar preparada” não pode ser aceito, uma vez que um espaço educacional é ou não é preparado para ensinar. O verbo usado é SER, não ESTAR.

- Direito ao transporte: garantia de acessibilidade para o uso seguro e autônomo dos serviços de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo, que abrange, além dos veículos, terminais, estações, pontos de parada e vias principais de acesso. Isso é de responsabilidade dos municípios (transporte coletivo municipal), dos estados (intermunicipal e metropolitano) e do governo federal (interestadual e internacional).

- Direito às isenções fiscais e ao financiamento: isenção de IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) na compra de automóveis novos de fabricação nacional por pessoas com deficiência física, visual, intelectual e autistas ou por seus representantes legais. Já a isenção de ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) está restrita aos condutores habilitados – quem têm Carteira Nacional de Habilitação – que utilizam veículos adaptados. Os financiamentos de automóveis de fabricação nacional também são liberados do IOF (Imposto sobre Operações Financeiras).

- Direito à acessibilidade: a Convenção da ONU, ratificada em nosso ordenamento jurídico com força de norma constitucional, considera a falta de acessibilidade uma espécie de discriminação, uma vez que são os ambientes que impedem a plena e efetiva participação das pessoas com deficiência na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais. Para que as pessoas com deficiência possam gozar do direito à liberdade de ir-e-vir, elas precisam de um meio físico adequado que garanta acesso seguro. O Brasil tem legislação específica que garante o direito à acessibilidade e prevê a adequação das vias e dos espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e na reforma de edifícios, nos meios de transporte e de comunicação e do acesso à informação. São a Lei Federal nº 10.098/2000 e o Decreto nº 5.296/2004 que a regulamentam.

Por meio de adaptações como rampas de acesso, banheiros acessíveis, pisos podotáteis, guias rebaixadas, sinais visuais e sonoros, entre outros, o acesso ao meio físico fica garantido. Em relação à comunicação e à informação, websites acessíveis, que atendam às pessoas com deficiência visual, e programas de televisão com legenda oculta, janela com intérprete de Libras e a descrição e narração em voz de cenas e imagens (audiodescrição) possibilitam que pessoas cegas e surdas acompanhem a programação.

A promoção da “Adaptação Razoável” significa assegurar as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, mas que garantam que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e as liberdades fundamentais, e assim aumentar a sociabilização, corrigir desvantagens e eliminar a discriminação.

## 2. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

### Direito ao Trabalho

Já dissemos, mas nunca é demais lembrar, que durante séculos a sociedade excluiu as pessoas com deficiência do convívio social. Essa exclusão histórica só poderia se refletir, até hoje, em diversos setores da sociedade. Mostramos também a extensa legislação criada visando à inclusão desses cidadãos.

A legislação brasileira é uma das mais abrangentes do continente americano, porém algumas leis foram concebidas com olhar paternalista e assistencialista, baseadas no antigo modelo médico que percebe o indivíduo por meio de suas limitações. Isso favoreceu muito a acomodação de muitas pessoas com deficiência que recebem benefícios da Assistência Social e relutam ingressar no competitivo mercado de trabalho.

A definição de “pessoa com deficiência” para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já leva isso em conta: “É o indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, intelectual ou múltipla, devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho”, conforme consta do capítulo Definições do livro *Gestão de Questões Relativas a Deficiência no Local de Trabalho* (OIT, 2004).

Nesse contexto, o sistema de cotas é um mecanismo transitório que visa a modificar esse olhar e ampliar a visão sobre a capacidade laboral e a cidadania destes brasileiros. As cotas ainda são necessárias para que as pessoas apostem nesses profissionais e dessa forma descubram o seu enorme potencial.

Ações afirmativas nesse sentido são adotadas há cerca de 50 anos em diversos países, como Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha, França, Itália, Áustria, Bélgica, Holanda, Portugal, Espanha, Japão, China, entre outros, cada qual com características e regras próprias. O Brasil avança nesse processo de conscientização pela valorização da diversidade humana como parte indissociável do desenvolvimento sustentável da Nação.

As legislações de cada país se diferenciam em termos de percentuais, aplicabilidade, alternativas ao cumprimento da cota, incentivos fiscais, entre outros aspectos. Abaixo pode-se conhecer alguns exemplos\*:

#### PORTUGAL

Art. 28, da Lei nº 38/2004, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.

#### ESPANHA

A Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho* – Brasília: TEM, SIT, DEFIT, 2007

## FRANÇA

O Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.

## ITÁLIA

A Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devem contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.

## ALEMANHA

A lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.

### ÁUSTRIA

A Lei Federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25 anos, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.

### BÉLGICA

Existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.

### HOLANDA

O percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.

### IRLANDA

A cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.

### REINO UNIDO

O *Disability Discrimination Act* (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação

ao acesso, à conservação e ao progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

#### ARGENTINA

A Lei nº 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.

#### COLÔMBIA

A Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.

#### EL SALVADOR

A Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devem contratar uma pessoa com deficiência.

## HONDURAS

A Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para a contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de cem empregados.

## NICARÁGUA

A Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.

## PANAMÁ

A Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.

## PERU

A Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.

## URUGUAI

A Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que esses contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.

## VENEZUELA

A Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

## CHINA

A cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

## ESTADOS UNIDOS

Inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo, a *The Americans with Disabilities Act* (ADA), de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.

## JAPÃO

A Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

## Cotas de Contratação

No Brasil, a reserva de postos de trabalho nos setores públicos e privados para pessoas com deficiência e a respectiva percentagem estão previstas em uma série de dispositivos legais desde a Constituição de 1988. No entanto, a sua aplicabilidade e a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego só tiveram início após a edição do Decreto nº 3.298 de 1999, que trouxe a definição de quem são os beneficiários da lei.

*Confira a seguir os documentos que garantem esse direito:*

### Constituição Federal de 1988

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

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

## Lei nº 7.853, de 1989, que dispõe sobre política nacional para integração da pessoa com deficiência

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

III – Na área da formação profissional e do trabalho: “Adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência nas entidades da Administração Pública e do setor privado e regule a organização de oficinas e congêneres integrados ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.”

## Lei nº 8.213, de 1991

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

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

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

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

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

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

#### Decreto nº 3.298, de 1999

Regulamentou a Lei nº 7.853/89 depois de dez anos e permitiu a aplicabilidade das políticas pela integração ao definir o que é “deficiência, deficiência permanente e incapacidade”, assim como quem são as pessoas que se enquadram na legislação definidas como “portadoras de deficiência”.

Essa definição permitiu também a aplicabilidade da Lei nº 8.213/91 ao delimitar quem se enquadra nas cotas. O decreto assegura “o pleno exercício 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 outros que propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico”.

Entre seus princípios, a garantia de respeito e igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos, sem privilégios ou paternalismos, assim como a inclusão das pessoas com deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as políticas públicas e dimensões sociais.

### Decreto nº 5.296, de 2004

Regulamentou duas leis federais: a Lei nº 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida, e a Lei nº 10.098/2000, que estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade.

O Decreto nº 5.296/2004 trouxe em seu texto modificações importantes com relação às deficiências que podem ser contabilizadas para a cota legal da empresa. As mais relevantes são as redefinições de deficiência visual, auditiva e física – com a inclusão do nanismo pela primeira vez em uma legislação.

Essa mudança de critério e definições para a contratação foi referendada pela Nota Técnica nº 91/ DMSC/ SIT/ MTE, da Secretaria da Inspeção do Trabalho, que orienta: “Devem ser consideradas válidas para efeito de cumprimento das cotas, nas empresas com cem ou mais funcionários, as contratações efetuadas em conformidade com as disposições vigentes antes da edição do Decreto nº 5.296, de 2/12/2004, enquanto durarem os contratos nas empresas em que a pessoa com deficiência está trabalhando.”

A redefinição dos tipos de deficiência que podem ser contemplados pela Lei de Cotas buscou incluir as pessoas com deficiências consideradas mais severas, uma vez que, até então, a grande parte das pessoas que estavam sendo incluídas no mercado de trabalho possuía deficiências consideradas mais leves. A partir do Decreto nº 5.296/2004, pessoas cegas de um olho, surdas de um ouvido ou com perdas leves de audição, por exemplo, passaram a não ser mais contempladas pela cota.

### 3. BENEFÍCIOS SOCIAIS

#### I. Loas

O Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) previsto na Lei Orgânica de Assistência Social (Loas) é integrante do Sistema Único da Assistência Social (Suas). Pago pelo governo federal, o benefício visa a permitir o acesso de idosos e pessoas com deficiência às condições mínimas de uma vida digna por meio do pagamento de um salário mínimo mensal. Quem operacionaliza e reconhece o direito é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

De acordo com a Loas, para ter o benefício assegurado é preciso comprovar:

- pessoa idosa: ter 65 anos de idade ou mais, não receber nenhum benefício previdenciário ou de outro regime de previdência e ter a renda mensal familiar per capita inferior a  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo vigente;
- pessoa com deficiência: que a renda mensal familiar per capita seja inferior a  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo e a sua deficiência o incapacite para a vida

independente e para o trabalho – avaliação que será realizada pelo serviço de perícia médica do INSS.

O limite de renda no programa corresponde a R\$ 116,25 por mês por pessoa da família (segundo o salário mínimo vigente em setembro de 2009). Em 2008, o governo gastou com o programa R\$ 13,8 bilhões – mais do que os R\$ 10,6 bilhões do Bolsa Família – para atender 1,5 milhão de pessoas com deficiência e 1,4 milhão de idosos.

#### Quem não recebe

As pessoas com deficiência aptas para o trabalho, uma vez que o benefício é destinado a pessoas que, além de comprovar a baixa renda familiar, sejam incapacitadas para o trabalho e vida independente. Portanto, o benefício cessa no momento em que a pessoa começa a trabalhar. Auditoria do Tribunal de Contas da União (TCU) feita no início de 2009 apontou indícios de irregularidade em 10% de seus benefícios ao cruzar a relação de beneficiários do BPC com bases de dados como Registro Nacional de Veículos Automotores (Renavam) e Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

## II. Previdência Social

É o seguro social para o trabalhador que contribui regularmente e está inscrito na Previdência Social. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador quando perde a capacidade para o trabalho, seja por doença, acidente ou a chamada invalidez. Não tem direito aos benefícios da aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver a doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser que aconteça o agravamento da deficiência ou enfermidade.

Para ter direito aos benefícios, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social.

### Auxílio-Doença

Benefício que é concedido mediante solicitação do trabalhador quando este fica impedido de trabalhar por mais de 15 dias consecutivos por doença ou acidente. A partir do 16º dia de afastamento do trabalho, já é possível solicitar o auxílio.

Durante a vigência do pagamento do auxílio, o segurado é obrigado a realizar exame médico periódico, atestando a sua incapacidade para o trabalho. Também deve participar do programa de reabilitação profissional prescrito e custeado pela Previdência Social, sob pena de ter o benefício suspenso caso não cumpra essas exigências.

O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.

## Auxílio-Acidente

Benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com sequelas que reduzem sua capacidade de trabalho. É concedido para segurados que recebiam auxílio-doença. Para concessão do auxílio-acidente não é exigido tempo mínimo de contribuição, mas o trabalhador deve comprovar a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades, por meio de exame da perícia médica da Previdência Social.

O auxílio-acidente, por ter caráter de indenização, pode ser acumulado a outros benefícios pagos pela Previdência Social, exceto aposentadoria. O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta.

## Suspensão do Contrato de Trabalho – Aposentadoria por Invalidez

A aposentadoria por invalidez teve suas regras instituídas também pela Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social (além de ter o artigo sobre as cotas), que foi regulamentada pelo Decreto nº 3.048/99, bem como pelo artigo 475 da CLT.

A aposentadoria por invalidez beneficia o segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado pela perícia médica como incapaz para o trabalho e sem condições de se submeter aos programas de reabilitação profissional que lhe permitam o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

Enquanto perdurar a incapacidade para o trabalho, a pessoa terá direito ao recebimento das prestações relativas ao benefício. No entanto, o segurado tem de passar por perícia médica de dois em dois anos, sob risco de ter o benefício suspenso. Assim como o auxílio-doença, a aposentadoria deixa de ser paga quando a capacidade é recuperada e a pessoa pode voltar ao trabalho.

De acordo com a pesquisa *População com Deficiência no Brasil – Fatos e Percepções*, publicada em 2006 pela FEBRABAN, 32,4% das pessoas com deficiência estão aposentadas por invalidez.

São pessoas que, em muitos casos, poderiam estar trabalhando e ganhando mais do que recebem do INSS, inclusive passando de beneficiários a contribuintes.

Porém, possuem receio de abdicar do benefício, que é vitalício, uma vez que ao entrar no mercado de trabalho não conseguirão reavê-lo.

## **Trabalho: Caminho para o Exercício da Cidadania**

Por Izabel de Loureiro Maior e Lilia Novais de Oliveira

**A**ntes de tudo, o trabalho é um direito de cada pessoa humana e possibilita às pessoas com deficiência independência econômica e psicológica, pois o próprio indivíduo alcança sua emancipação, exerce sua autonomia e, por sua vez, a sociedade passa a vê-la como agente de mudanças socioeconômicas em nosso país.

No Brasil, as Convenções Internacionais nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência estão ratificadas para a inclusão social e no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. No entanto, foi apenas após a Constituição de 1988 que o País passou a se mobilizar efetivamente

para a inserção desses cidadãos, com a edição de normas que estabelecem definições, regramentos de cotas e imposição de sanções, tanto na esfera do emprego público como do privado. A Lei nº 8.112, de 1990, refere-se aos concursos públicos e a Lei nº 8.213, de 1991, determina que as empresas que possuem a partir de cem empregados cumpram uma cota, proporcional ao seu tamanho, com cargos para trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência. Assim, empresas com até 200 empregados deverão reservar 2% de seu quadro para atender à lei. De 201 a 500 trabalhadores, 3%. De 501 a mil funcionários, 4%. De 1.001 em diante, 5%.

A cota é calculada sobre o número total de empregados da organização e não pelo número de empregados por estabelecimento, sendo que independe o local onde foi admitida a pessoa com deficiência, mesmo que seja em outro Estado da Federação. Neste ponto, a lei não faz diferença se a empresa tenha estabelecimentos em todo o território nacional ou se as pessoas com deficiência estejam admitidas em um único lugar destes estabelecimentos, desde que em número suficiente para dar cumprimento à cota, legal. Entretanto, a noção de acesso ao trabalho como fator de promoção humana tem motivado cada vez mais empresários a buscar a contratação de pessoas com deficiência em seus municípios de origem, tal como fazem em relação aos demais funcionários. Nota-se que parte das

peças com deficiência que estão no contingente considerado para preencher essas vagas não teve a equiparação de oportunidade no decorrer de suas vidas, faltando atendimento de reabilitação, concessão de órteses e próteses ou mesmo acesso aos serviços de capacitação e reabilitação profissional.

Estamos no momento da mudança de olhar da sociedade e do governo para essa realidade. Assim, cabe também à iniciativa privada respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência, contribuindo para a sua inserção no mercado de trabalho. Um dos caminhos incentivados pelo governo federal, a partir da Agenda Social de Inclusão desse segmento, lançada em 2007, vale-se da Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, com a inserção do § 5º ao art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevendo ao empregador a possibilidade de efetuar aprendizagem com pessoas com deficiência independentemente de limite de idade, que para os demais segmentos da população é de 24 anos. Como é permitida a aprendizagem no percentual entre 5 e 15% sobre o número de trabalhadores, as empresas, não encontrando pessoas com deficiência com a qualificação almejada, poderão, por intermédio da aprendizagem, qualificar o futuro empregado segundo as exigências profissionais que melhor atendem aos seus próprios interesses de atividade de mercado, em conjunto com a complementação da escolaridade. A modificação introduz a possibilidade de absorção de trabalhadores com

deficiência intelectual avaliados por suas habilidades e competências.

Nos últimos anos, tem-se verificado que as pessoas com deficiência que recebem algum tipo de benefício do Estado, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), estabelecido pela Lei Orgânica da Assistência Social (Loas), mesmo que desejem trabalhar, acabam não se candidatando às vagas abertas no mercado de trabalho, pois temem perder o benefício. São principalmente essas pessoas que melhor se encaixam na condição de aprendizes. Nesse sentido, foi editado o Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007, ainda pouco divulgado e implementado, mas que representa uma importante opção no sentido de impulsionar a contratação de pessoas com deficiência mais vulneráveis como aprendizes ou diretamente como empregados. Em síntese, a alteração da legislação sobre o BPC permite que o beneficiário incluído no programa de contrato de aprendizagem tenha o benefício suspenso durante o período do programa e garante a possibilidade de voltar a recebê-lo caso não apresente efetivamente condições de manter-se no mercado de trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego, em novembro de 2008, pela primeira vez apresentou o resultado da inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho por meio dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais). De acordo com os números de 2008, do

total de 39,4 milhões de vínculos empregatícios formais, 323,2 mil foram declarados como trabalhadores com deficiência, o que representou em torno de 1% do contingente de empregos formais no Brasil.

Os órgãos de fiscalização vêm atuando de modo mais intenso, entretanto, antes de punir as empresas que não cumprem a legislação, estabelecem com elas o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) - por exemplo, o TAC assinado entre o Ministério Público Federal, o Ministério Público de São Paulo, o Ministério Público de Minas Gerais e a Federação Brasileira de Bancos (FBB), tendo como interveniente a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, por intermédio da Coordenadoria para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, no sentido de promover a acessibilidade nas agências e nos postos bancários -, questões que possibilitam o atendimento digno de todos os clientes das instituições financeiras. A adaptação dos ambientes de trabalho é uma condição exigida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tratado da ONU ratificado com equivalência de emenda constitucional em 2008.

Desde 2007 há uma nova diretriz no âmbito da educação, com a Agenda Social e o investimento do governo federal, na compra e na distribuição de salas multifuncionais com os recursos pedagógicos essenciais para a educação especial, na perspectiva da educação inclusiva. Além desses recursos, o

Ministério da Educação financia as adaptações na escola e a capacitação dos professores da educação básica para garantir o acesso, a permanência e o aproveitamento dos alunos com deficiência que precisam de atendimento educacional especializado. A partir de 2010, cada aluno passa a ser contado duas vezes para fins de repasse de recursos financeiros, sendo que tem de frequentar um turno em escola regular e o turno reverso no mesmo espaço de inclusão ou em entidades credenciadas para o atendimento educacional especializado. No futuro, quando já estiverem asseguradas as condições de acesso à educação sem as restrições ainda existentes, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho acontecerá cada vez mais de maneira continuada e natural, até que a sua participação cotidiana em todos os ambientes sociais resulte na derrubada das barreiras de atitude e da discriminação.

**Izabel de Loureiro Maior**

*é subsecretária nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CORDE), órgão de Assessoria da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República.*

**Lilia Novais de Oliveira**

*é bibliotecária e Assessora Técnica da CORDE.*



**CAPÍTULO 3: O QUE VOCÊ PRECISA  
SABER SOBRE A LEI DE COTAS**

## O VALOR DO TRABALHO

**A** Era Moderna, que começou no século 17 e terminou no limiar do século 20, trouxe a glorificação do trabalho, colocando-o acima de todas as outras atividades. Portanto, desejar trabalhar e ter negada a oportunidade para isso – em razão de gênero, cor, raça ou deficiência – e, em última instância, ser considerado incapaz para o trabalho são situações que trazem consigo uma desvalorização da própria condição humana.

Assim, no decorrer dos séculos da Era Moderna, de modo amplo, o mundo assistiu, progressivamente, ao reconhecimento do valor do trabalho do produtor rural, dos artesãos, do proletariado, assim como a força do trabalho feminino. Os grandes combates no mundo do trabalho atual são contra o trabalho escravo e o infantil, e pela promoção da igualdade de oportunidades.

Com as pessoas com deficiência – homens e mulheres com aptidões diversas –, o processo de conscientização de seus talentos e suas capacidades ainda está sendo construído. O que se busca ao promover a participação ativa delas no mercado de trabalho é a valorização do ser humano, sua pluralidade e a ampliação dos ganhos para a sociedade. Ao valorizarmos sua contribuição, derrubamos o paradigma de que essas pessoas são um ônus social.

Segundo o Censo 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), 14,5% da população do Brasil é composta por pessoas com deficiência. Na ocasião, essa percentagem representava 24,6 milhões de brasileiros. Hoje, em números atualizados, são cerca de 28 milhões que ainda esbarram em barreiras para circular pelas ruas, para ter acesso a meios de transporte, escolas, locais de lazer e cultura. Muito já se avançou por força da legislação, porém todas essas dificuldades se refletem na pouca convivência social que as pessoas com deficiência puderam ter ao longo da vida e respondem à questão acima: não haverá a consciência de quem são e seus potenciais enquanto não houver o convívio.

Por isso, entre as diversas ações da política de inclusão do Brasil, adotar a reserva legal de cargos, empregos públicos e postos de trabalho foi a que se mostrou mais eficaz.

## Reserva Legal de Cargos

Ao se estabelecer a obrigatoriedade de contratação de um percentual de pessoas com deficiência, por meio de lei específica que atendesse às exigências constitucionais e às da política nacional para a integração da pessoa com deficiência, as empresas com cem ou mais empregados começaram a adotar estratégias para preencher essas cotas. Apesar de a Lei nº 8.213/91 dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, a determinação da reserva legal de cargos, em seu artigo 93, foi tão marcante que ficou conhecida como Lei de Cotas.

Foi somente após 1999 que as determinações legais tiveram efetividade, quando, por decreto, foram fixados os parâmetros de cada tipo de deficiência e estabelecida a competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para fiscalizar o cumprimento da reserva legal de postos de trabalho nas empresas privadas.

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na proporção de 2% a 5%, conforme quadro no capítulo Direitos da População com Deficiência.

## Legislação do Trabalho

Para o cálculo, aplica-se o percentual sobre o número total de empregados. Quando resultar em valor fracionado, o número deverá ser aproximado para cima, ou seja, para o número inteiro imediatamente superior.

O trabalhador com deficiência ou reabilitado deve ser contratado como qualquer outro empregado da empresa. Os reabilitados profissionalmente devem possuir um certificado fornecido pela Previdência Social.

Atualmente, são os critérios do Decreto nº 5.296/2004 que definem quem são as pessoas com deficiência para efeito da cota e não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa com deficiência realizado em oficina protegida de produção ou terapêutica.

Não são considerados para as cotas os trabalhadores terceirizados e os aprendizes. No entanto, existe a possibilidade de contratar jovens aprendizes com deficiência (Lei do Aprendiz, Decreto nº 5.598/2005), a fim de solucionar a necessidade de qualificação das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo que se atende à outra legislação, não a de cotas, a que se refere ao contrato de aprendizagem. Primeiro, são contratados como aprendizes e concluem sua formação para, em seguida, compor a cota de profissionais com deficiência da empresa. O fato de não haver sequer um limite de idade para o aprendiz com deficiência (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/2005) torna a opção de favorecer a aprendizagem mais atrativa.

Assim, para não restarem dúvidas, um aprendiz com deficiência não pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência. Ou seja, não há sobreposição das cotas, uma vez que cada uma delas tem finalidades e condições próprias. Também é importante lembrar que o empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada entra apenas na cota da empresa terceirizada e jamais na cota da empresa que contratou seus serviços.

## Fiscalização e Multa pelo não Cumprimento da Cota

Existem dois órgãos que fiscalizam de forma independente a contratação de pessoas com deficiência, mas que podem agir simultaneamente: o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

No caso do MTE, cabem às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), que estão sediadas em cada unidade da federação, acompanhar e cobrar as empresas de acordo com a localidade da matriz, mesmo que a maior parte de seus funcionários esteja distribuída pelas filiais.

O MPT atua no combate à discriminação no trabalho, por meio da Procuradoria-Geral, com sede em Brasília (DF), das 24 Procuradorias Regionais instaladas nas capitais dos Estados e das cem Procuradorias do Trabalho em Municípios (PTM) instaladas em algumas capitais e em cidades do interior.

A mesma Lei nº 8.213/91 que prevê a cota calcula a sanção e a multa a serem aplicadas no caso do não cumprimento, em seu artigo 133. O valor é calculado, conforme estabelece a Portaria nº 1.199/2003, pela multiplicação do número de trabalhadores com deficiência ou reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de

percentual variável, conforme se vê abaixo:

- I. para empresas com cem a 200 empregados, acréscimo de zero a 20%;
- II. para empresas com 201 a 500 empregados, acréscimo de 20 a 30%;
- III. para empresas com 501 a 1.000 empregados, acréscimo de 30 a 40%;
- IV. para empresas com mais de 1.000 empregados, acréscimo de 40 a 50%.

As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego podem multar a empresa em até R\$ 132.916,84, por autuação, de acordo com a Tabela de Multas Administrativas de Valor Variável – ano 2009 – do MTE. Essas tabelas de multas são atualizadas a cada ano e estão disponíveis no site do MTE, no item Inspeção do Trabalho ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)).

Para o Ministério Público do Trabalho, não há um teto para o estabelecimento das autuações. As multas costumam ser altas e não existe um parâmetro bem definido. No entanto, quando a empresa não está atendendo à legislação de cotas, o *modus operandi* do MPT costuma ser pela conscientização, em um primeiro momento. A empresa firma um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), por meio do qual se compromete a se ajustar à lei dentro de um prazo determinado pelo MPT .

A possibilidade de autuação tem critério rígido, uma vez que o intervalo mínimo entre as multas é de apenas 24 horas.

A documentação que a empresa deve apresentar para comprovar o cumprimento da notificação é a seguinte: ficha de registro do empregado; laudo médico original, conforme Decreto nº 5.296/2004, caracterizando a deficiência, ou certificado da reabilitação profissional; atestado de saúde ocupacional; documento de anuência do trabalhador com deficiência ou reabilitado; cartão do CNPJ (original); último Caged (original); outros documentos, se solicitados pelo auditor fiscal do Trabalho.

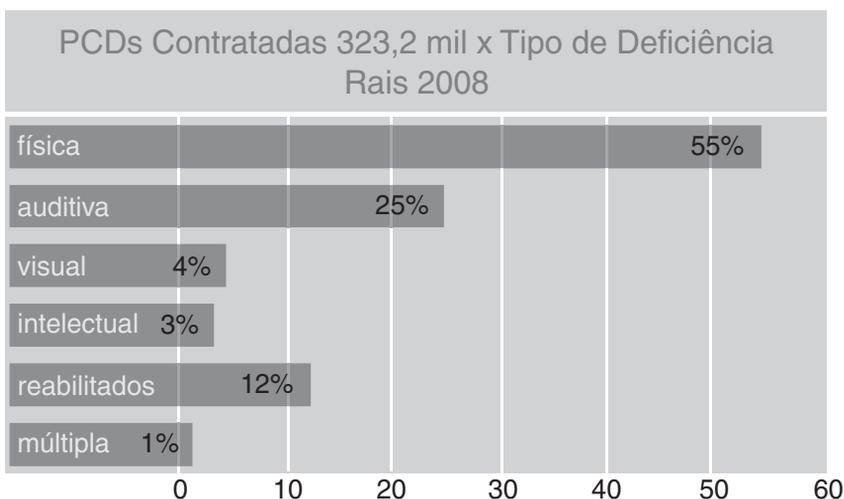
## Diagnósticos da Rais a partir de 2007

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) é um registro administrativo de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, criado com fins fiscalizadores, operacionais e estatísticos, instituído pelo Decreto nº 76.900, em 1975. Todas as empresas são obrigadas fazer a declaração anual dos seus empregados e rendimentos. Por meio da Rais, o governo tem acesso ao perfil do trabalhador no mercado de trabalho formal, conhecendo aspectos como escolaridade, salário, gênero, raça, cor, trabalhador com deficiência e, até mesmo, quantos idosos voltaram para o mercado de trabalho.

É um diagnóstico do mercado com o qual se pode elaborar políticas públicas para a redução das desigualdades socioeconômicas existentes. Mas foi somente em 2007 que a Rais passou a divulgar dados sobre as questões de raça, cor e trabalhadores com deficiência nos quadros das empresas.

De acordo com os dados da Rais, em 2007 existiam 30.036 empresas que se enquadravam na Lei de Cotas e, juntas, apresentavam um potencial de empregar cerca de 1,2 milhão de profissionais com deficiência. Esse número estimado não foi alcançado e ainda está distante. Segundo os dados de 2008, apenas 323,2 mil pessoas com deficiência estão ativas no mercado formal de trabalho. Além disso, esse número apresentou um ligeiro recuo em relação ao verificado no ano de 2007, quando foram declarados 348,8 mil postos com trabalhadores com deficiência. A percentagem em relação ao total de empregos no Brasil, no entanto, manteve-se em 1%.

O levantamento de 2008 ainda mostra que os trabalhadores com deficiência física representam 55,24% do total. Em seguida, estão os trabalhadores com deficiência auditiva, 24,65%; e os com deficiência visual são apenas 3,86%, apesar de representarem o maior contingente entre as deficiências (48%), segundo o Censo 2000 do IBGE. Os trabalhadores com deficiência intelectual representam 3,37% e os com deficiências múltiplas, 1,09% do total. Na situação de reabilitados, foram declarados 11,78%.



## Outros Parâmetros

Pesquisa da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), realizada pela Agência de Marketing e consultoria da i.Social, em 2006, sobre as atividades que as pessoas com deficiência ocupam, mostra uma maior concentração em funções administrativas. Isso pode ser explicado pela maior facilidade de adaptação dos escritórios, em ambientes internos e fechados, que acaba por favorecer a locomoção, além de eles terem como

instrumentos de trabalho computadores e outros recursos que favorecem a empregabilidade dessa parcela da população.

Ao se analisar o tempo de permanência no emprego, as pessoas com deficiência levam vantagem em relação à população sem deficiência, conforme atestam os números da pesquisa anteriormente citada: 36% dos profissionais com deficiência, contra 34% dos sem deficiência, mantêm vínculo empregatício por mais de cinco anos.

Com base nesta análise, é possível dizer que a Lei de Cotas tem contribuído para a empregabilidade efetiva dessa parcela da população.

Outro fator que favorece a manutenção do vínculo é a dificuldade da dispensa do trabalhador com deficiência imposta pela legislação. Se a empresa despedir empregados com deficiência sem justa causa, precisa contratar antecipadamente substitutos em condições semelhantes, não obrigatoriamente na mesma posição, nem com a mesma deficiência. Mas é necessário que se mantenha o número de colaboradores com deficiência sob pena de multa.

## **Viva a Diferença!**

Por Claudia Matarazzo

**F**az pouco mais de um ano que conheci a nação de quase 30 milhões de pessoas com deficiência que habita o Brasil. Como jornalista especializada em comportamento, aceitei o desafio de Mara Gabrielli, tetraplégica, para escrever um livro que orientasse sobre como se relacionar melhor com pessoas com deficiência.

Ao longo da pesquisa e entrevistas para esse livro, mais de uma vez, pessoas habituadas a me ver falando sobre moda e etiqueta perguntavam com expressão de tristeza:

“Mas por que você resolveu falar sobre esse assunto? Você não está ficando deprimida?!”

E, tão desinformadas quanto espantadas, ouviam de mim que não, ao contrário, sentia-me revigorada, com a adrenalina a toda – por estar descobrindo um universo de pessoas tão rico, diverso e impressionantemente criativo.

Conheci gente com os mais diversos tipos de limitações e deficiências que, ao longo da conversa, ficavam em segundo plano – e o que afloravam eram histórias de crescimento e superação que, em meu até então limitado cotidiano de pessoa sem deficiência aparente, jamais imaginaria ser possível.

Há um universo paralelo ao que vivemos funcionando – e é nele que habita essa nação quase invisível para nós. Digo quase porque, a partir do momento que aprendemos a olhar e afinar o foco, descobrimos tantas, mas tantas alternativas para nos relacionar, enriquecer nossas vidas, aprofundar vínculos e interagir melhor com a diversidade que estou convencida de que vale a pena chacoalhar a preguiça de tentar o diferente: olhar para enxergar.

Vai Encarar? – As empresas de modo geral fazem treinamentos dos mais variados temas: desde etiqueta empresarial até sobrevivência na selva. Vale tudo se isso fizer com que seus funcionários, o “material humano”, aprendam a se relacionar melhor na hora de fidelizar clientes, fortalecer laços com fornecedores e interagir entre eles próprios – resultando em mais produtividade no frigir dos ovos.

O que muitas ainda não se deram conta é que a oportunidade de empregar pessoas com deficiência pode ser uma enorme vantagem para todos. Que aprenderão a lidar com a diversidade de forma natural e incorporada. E isso é tão importante no mundo globalizado em que vivemos!

O contato com essas pessoas é extremamente saudável, uma vez que enxergam o cotidiano sob outro prisma – elas próprias muito mais habituadas a contornar crises e enfrentar obstáculos das mais variadas maneiras.

O principal deles é a barreira de atitude que adotamos até mesmo sem querer, no intuito de “não querer incomodar ou ofender”.

O relacionamento com pessoas com deficiência pode ser muito mais simples se entendermos de uma vez por todas que a deficiência deve ser encarada como uma característica e não como um ponto de impasse.

A partir do momento em que conseguirmos enxergar além disso revela-se um sem-fim de possibilidades. Como, aliás, acontece no relacionamento com qualquer outra pessoa.

Mas para que isso aconteça é preciso que não nos limitemos à polidez e ao politicamente correto. É essencial mergulhar o olhar com mais profundidade (coisa que no nosso mundo das relações rápidas e descartáveis anda meio difícil). Mas garanto que vale a pena.

A diversidade alarga os horizontes, mostra novas alternativas e enriquece o repertório – para dizer o mínimo. As empresas que já estão à frente com seus programas de capacitação e inclusão pra valer – e não apenas para cumprir a Lei de Cotas – já perceberam a diferença que isso fez na dinâmica dos grupos. E estão em fase de expandir esses programas.

É uma questão de tempo para que descubram que a conquista dessa nação para a força de trabalho do Brasil se tratava na verdade de um ovo de Colombo. Talvez leve até algum tempo. Mas quem tiver saído na frente estará a anos-luz de vantagem.

O importante é que já foi dada a largada.

***Claudia Matarazzo***

*é jornalista, autora de vários livros sobre comportamento sendo o último Vai Encarar? – A nação (quase) invisível de pessoas com deficiência.*



**CAPÍTULO 4: PESSOA COM DEFICIÊNCIA,  
CONCEITUAÇÃO PARA A LEI DE COTAS**

## CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

**O** Brasil aprovou em julho de 2008, no Congresso Nacional, a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que passou a integrar a nossa legislação com a mesma força de uma emenda constitucional. De acordo com a Convenção da ONU, a falta de acessibilidade é uma forma de discriminação e as demandas das pessoas com deficiência são questões de direitos humanos e não de assistência social.

A Convenção da ONU reconhece, pela primeira vez, que a deficiência é um conceito em evolução e “resulta da interação entre pessoas com deficiência e das barreiras devidas às atitudes e ao ambiente, que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais”.

Essa conceituação alinha-se aos preceitos de sociedade inclusiva, na qual é a sociedade que não se ajustou, ainda, para favorecer a liberdade, o exercício dos direitos e a autonomia de toda a diversidade humana.

Antes, outras duas importantes normas internacionais, também ratificadas como lei no Brasil, porém sem a força constitucional que a Convenção da ONU alcançou – a Convenção nº 159 (1983) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência (1999), também conhecida como Convenção da Guatemala –, já antecipavam a conceituação do termo “deficiência” em interação com o meio.

Nas Convenções da OIT e da Guatemala, deficiência significa “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

No entanto, para o efetivo cumprimento da legislação, faz-se necessário delimitar mais concretamente essas restrições físicas, mentais ou sensoriais. O documento que estabeleceu os critérios e definiu parâmetros foi o Decreto Federal nº 3.298, em 1999, cuja redação foi atualizada após longas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora

de Deficiência (Conade), pelo Decreto nº 5.296, em 2004. Portanto, são as definições de pessoa com deficiência desta norma legal – Decreto nº 5.296/2004 – que devem ser atendidas para o trabalhador ser computado para a cota.

De acordo com a definição do decreto, no caso das deficiências sensoriais – visual e auditiva –, é necessário haver perda de uma determinada acuidade visual em ambos os olhos ou diminuição significativa de possibilidade auditiva em ambos os ouvidos. Desta forma, as pessoas com visão monocular e surdez em um ouvido não são consideradas pessoas com deficiência, assim como a deficiência intelectual leve ou a deficiência física que não implique limitação de execução das atividades do cotidiano também não se enquadram na legislação.

As pessoas reabilitadas são aquelas que se submeteram aos programas oficiais de recuperação da atividade laboral que foi perdida em decorrência de adversidade, acidente ou doença. Todo o processo de reabilitação física, psicológica e laboral deve estar documentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou por órgãos que exerçam função por ele delegada.

Para a OIT, a reabilitação profissional consiste no processo que habilita a pessoa com deficiência a obter e manter um emprego e nele

progredir, realizando-se assim sua reinclusão social. Portanto, não é algo que se encerra com a contratação, mas envolve o sucesso da continuidade e permanência no trabalho. Por isso, a OIT sugere aos empregadores que adotem estratégias de gestão das questões relativas à deficiência nas políticas gerais de emprego, assim como nos programas de desenvolvimento de recursos humanos.

Artigo 3º do Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, considera:

I. deficiência – é 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 – diz respeito àquela 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;

III. incapacidade – é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios

ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa* define “habilitado” como aquele que é apto, competente ou capaz. A legislação não inova nesse sentido e considera a pessoa com deficiência habilitada como aquela que esteja capacitada para o exercício da função e acrescenta a formação educacional formal como a conclusão de “curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS” (redação do Art. 36 do Decreto nº 3.298/99).

A reabilitação, por sua vez, compreende “o processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária” (redação do Art. 31 do Decreto nº 3.298/99).

Em ambos os casos, o objetivo é assegurar o apoio adequado e abrangente para que a pessoa com deficiência ingresse no mercado de trabalho, mantenha ou possa retornar a seu emprego ou ocupação. Assim, de acordo com a OIT, as autoridades competentes e empregadores são responsáveis por criar comitês de saúde e segurança e programas de assistência ao trabalhador para cumprir com os processos de habilitação e reabilitação.

Conceito legal de reabilitado profissional para cumprimento das cotas: “Todos os segurados vinculados ao Regime Geral da Previdência Social, submetidos ao processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS e certificado da Previdência Social (CRP)”, de acordo com o parágrafo 1º, artigo 1º, da Portaria MPAS nº 4.677/98.

## Terminologia na Era da Inclusão

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, intelectual ou sensorial assumiu várias formas ao longo dos anos. Utilizavam-se expressões como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “deficientes”, assim como outros mais populares e com conotação mais pejorativa, como “aleijado”, “mongolóide”, entre outros. O consultor especialista em inclusão social Romeu Kazumi Sassaki, autor de diversos livros, estudos e artigos sobre o tema, afirma no livro *Mídia e Deficiência* que “a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem expressa-se, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiência” (Andi/Fundação Banco do Brasil, 2003, pág.160, Anexo).

A Constituição de 1988 incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que se aplica na legislação até hoje. No entanto, não é mais um termo considerado adequado, assim como as expressões “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial” jamais o foram. Todas estas expressões não devem mais ser usadas. Em relação ao termo “portador”, seu próprio significado contradiz seu uso. Portador, segundo o *Dicionário*

*Houaiss da Língua Portuguesa*, é aquele que carrega a bagagem; aquele que leva alguma coisa (carta, objeto), a mando ou a pedido de alguém, para entregar a outra pessoa. Portanto, se a deficiência é algo inerente àquele ser humano que não pode entregar a outro ou desfazer-se dela, é inadequado dizer que a pessoa é portadora de uma deficiência. O correto é dizer que ela tem uma deficiência. Não dizemos “pessoa portadora de olhos azuis”, não é? Dizemos pessoa com olhos azuis. Com a deficiência é a mesma coisa.

Quanto à legislação, cabe aos parlamentares passar a não mais usar esses termos ultrapassados e adotar “pessoa com deficiência”. Porém, não podemos esperar que se tramitem nas Câmaras Legislativas projetos de lei para alterar a terminologia das leis mais antigas, o que demandaria tempo e recursos públicos que poderiam ser mais bem utilizados em outras finalidades. Também cabe ao cidadão comum mudar os costumes e adotar o termo convencionado por 192 países quando da aprovação unânime da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Um termo que preserva a integridade da pessoa e acrescenta uma característica humana a mais.

A expressão “pessoa com necessidades especiais” também se mostra inadequada, uma vez que é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer pessoa que precise de tratamento diferenciado.

Para fins da Lei de Cota, as deficiências, por sua vez, dividem-se em: física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. É comum ouvir ou ler a forma generalista na qual se usa a expressão “deficiências físicas” como se abrangesse a todas as outras. Isso também não é correto.

Definições do Decreto nº 5.296/2004 do que possa caracterizar as deficiências

## Deficiência Física

Caracteriza-se a deficiência física pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento permanente da função física, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

*Veja tabela detalhada sobre as deficiências físicas no Apêndice.*

## Deficiência Auditiva

A deficiência auditiva é caracterizada pela perda bilateral, parcial ou total de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

*Veja tabela detalhada sobre as deficiências auditivas no Apêndice.*

## Deficiência Visual

Define-se deficiência visual:

- cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor a  $0,05^\circ$  no melhor olho, com a melhor correção óptica;

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

*Veja tabela detalhada sobre as deficiências visuais no Apêndice.*

## Deficiência Intelectual

A deficiência intelectual é definida pelo funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

As áreas em que podem acontecer as limitações são: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Síndrome de Down: alteração genética cromossômica do par 21 que acarreta características físicas marcantes e implicações tanto para o desenvolvimento fisiológico quanto para a aprendizagem.

Em 1995, o simpósio *Intellectual Disability: Programs, Policies, and Planning for the Future*, promovido pela Organização das Nações Unidas (ONU), alterou o termo deficiência mental por deficiência intelectual, no sentido de diferenciar mais claramente a deficiência da doença mental (quadros psiquiátricos não necessariamente associados a déficit intelectual).

## Deficiência Múltipla

A deficiência múltipla caracteriza-se pela associação de duas ou mais deficiências primárias (intelectual, visual, auditiva e/ou física), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa.

## Sem Medo do Escuro

**F**ico pensando o que passa pela cabeça de uma pessoa que não teve nenhum contato com uma pessoa com deficiência, nem no trabalho nem na família e, de repente, se torna gestor de uma moça com deficiência visual que tem um cão-guia”, conta com bom humor Kátia Antunes Marques, 27 anos, que é analista de política de créditos no Itaú Unibanco desde 2007.

A moça é para lá de estudiosa: cursou Matemática na concorridíssima Universidade de São Paulo (USP) e durante o mestrado em Estatística, também na USP com bolsa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), soube por um amigo de uma vaga no Itaú Unibanco na área de risco. “Mandeí meu currículo e fiz uma entrevista com o gestor. Ele me perguntou como seria o meu dia a dia e que tipo de adaptações eu precisaria. Eu disse que só precisava de um software de

leitura de texto e um cantinho pro Sam ficar e fazer suas necessidades.”

O Sam é cão-guia de Kátia e foi tão bem recebido no ambiente de trabalho quanto ela, porém ninguém sabia como lidar com um lindo e cativante labrador que também está em serviço. “Pedi ao RH que fizesse um comunicado às pessoas sobre como lidar com o Sam. As pessoas não resistem e querem fazer carinho, dar comida, e não podem fazer nada disso, porque tiram a concentração dele no trabalho. Queria que isso fosse avisado de um jeito que não parecesse que eu fosse chata, mal-humorada.”

O trabalho de um cão-guia requer muita concentração do animal e é importante que as pessoas compreendam isso. Foi a chegada do Sam que aumentou a autonomia de Kátia. “Faço tudo sozinha com ele. Antes, quando usava bengala, na primeira oportunidade a colocava na bolsa e aceitava ajuda”, lembra.

Kátia tem deficiência visual desde o nascimento, mas a deficiência foi se agravando com o passar do tempo devido ao glaucoma e a um descolamento de retina decorridos de um acidente aos 13 anos de idade. Ela enxergava formas e cores. “Já joguei handebol e vôlei. Estudei, do ensino infantil ao médio, na mesma escola, sem nenhum tipo de atendimento especializado, apenas com força de vontade e dedicação de todos. Sempre tive muito apoio na escola e da minha família.” Após ter passado

por três transplantes de córnea, hoje Kátia luta para não atrofiar o olho e conseguir manter o que ainda enxerga: um pouco de luz e, dependendo das circunstâncias, algumas cores. “Ao todo, eu já fiz 23 cirurgias. Depois do acidente, precisei ficar afastada durante quatro meses das aulas e, nesse período, comecei a aprender o sistema braille por correspondência. Fazia mais por insistência da minha mãe, porque achava que nunca iria usar.”

Depois do afastamento, voltou a ler e também para a escola. Na USP teve muita ajuda dos colegas de classe, que ditavam o que estava escrito na lousa para ela escrever, mas a quantidade de gráficos e equações tornou tudo mais difícil. “Então, passei a memorizar e fazer tudo oralmente. Pouco a pouco comecei a utilizar o computador para fazer os exercícios e as provas.”

Com vontade e muita capacidade para trabalhar, primeiro fez estágio no Centro de Difusão Científica, Tecnológica e Cultural da Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária da Universidade de São Paulo (Estação Ciência), depois prestou concurso público no INSS e foi aprovada. “Na Estação Ciência tinha contato com crianças, mostrava geometria plana e espacial por meio do tangram\*. Foi uma ótima experiência, após a qual trabalhei por três anos no INSS e isso coincidiu com o fim da faculdade. Resolvi, então, fazer mestrado e consegui a bolsa no CNPq. Depois veio a vaga no Itaú Unibanco.”

Kátia acha que às vezes falta um pouco de informação sobre as pessoas com deficiência e sobre as próprias deficiências. “No geral, sinto que falta credibilidade. Um exemplo disso: outro dia eu recebi uma proposta de trabalho para ganhar R\$ 500,00. Ou seja, a empresa precisa de uma pessoa com deficiência para cumprir a cota e quer colocar qualquer pessoa em qualquer função. As empresas têm de parar de querer apenas cumprir a cota e começar a olhar o currículo das pessoas, olhar quem são elas. Inclusão é você aceitar o deficiente como uma pessoa e não como um deficiente. Entender que suas necessidades são apenas um detalhe e acabar com essa ideia de que cota é apenas a contratação de pessoas com deficiência a qualquer custo.”

O exemplo de Kátia ajuda a derrubar o mito de que as pessoas com deficiência não são capacitadas. Afinal, generalizar uma opinião sobre determinado grupo de pessoas nada mais é do que palpitar no escuro.

\*quebra-cabeça chinês formado por 7 peças (5 triângulos, 1 quadrado e 1 paralelogramo)



**CAPÍTULO 5: LAUDO MÉDICO**

## O MÉDICO DO TRABALHO E A CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS – CID

**P**ara que se cumpram as cotas de contratação de colaboradores com deficiência, a legislação especifica quem pode atestar e de que maneira as deficiências serão comprovadas. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a sistemática de fiscalização, a avaliação e o controle das empresas, assim como instituir os procedimentos e formulários necessários à contratação.

Uma das determinações é a necessidade do laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, que ateste a deficiência de acordo com as definições do Decreto nº 3.298/99 (artigos 3º e 4º) e com as alterações dadas pelo Decreto nº 5.296/2004. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência, com o código correspondente da

Classificação Internacional de Doenças (CID), e ter autorização expressa do empregado para tornar pública a sua condição.

A CID é publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. A cada estado de saúde é atribuída uma categoria única, à qual corresponde um código, que contém até seis caracteres. A CID é revista periodicamente e no momento está em vigor a sua décima edição, a CID-10.

Dependendo da deficiência, a avaliação deverá ser feita por um especialista e os laudos devem ser recentes, emitidos a menos de um ano. Nos casos de pessoas com deficiência auditiva e visual é necessário apresentar os exames de audiometria e oftalmológico, respectivamente. Quanto à deficiência intelectual, é aceito o laudo elaborado por um psicólogo.

A audiometria deve comprovar a perda auditiva superior a 41 decibéis, nas frequências 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz, e 3.000Hz, e em ambos os ouvidos. Ou seja, o médico não deve considerar a média aritmética, mas sim a perda em todas as frequências.

O laudo oftalmológico deve comprovar a acuidade visual, não são as doenças do campo visual que atestam a deficiência, mas sim a somatória

da perda visual nos dois olhos. Ainda assim, o médico deve levar em conta a acuidade com o uso da melhor correção: óculos ou lentes de contato.

Atestados para obtenção de gratuidade em transporte público, como o Bilhete Único Especial (SPTrans), exames médicos do Detran para obtenção de Carteira Nacional de Habilitação ou perícias médicas judiciais não comprovam a deficiência para as cotas porque usam critérios diferentes. *Conheça a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) da Organização Mundial de Saúde no Apêndice.*

O laudo médico pode ser emitido por qualquer médico, empregado da empresa ou não, porém em alguns casos é necessária a avaliação de um especialista.

### Laudo/Atestado Médico – Pessoas com Deficiência

- Nem todas as deficiências enquadram-se na Lei de Cotas, portanto, os laudos devem estar muito bem explicados para que não haja problemas na admissão tampouco com o Ministério Público do Trabalho e/ou Ministério do Trabalho e Emprego.
- O laudo deve ser o mais atual possível.

- O laudo precisa fornecer, além do código da CID, detalhes sobre as limitações funcionais da pessoa na prática, ou seja, a deficiência e sua seqüela. Por exemplo: se consta do laudo encurtamento no membro inferior direito, é importante especificar quantos centímetros, se utiliza prótese ou órtese, muletas, cadeira de rodas, se apresenta “dificuldade para ambular”, “dificuldade para subir escadas”, “impossibilidade de ficar em pé por longos períodos”, “distúrbios da marcha”, etc.

Outros exemplos de preenchimento incompleto e como devem ser detalhados os laudos para melhor caracterização da deficiência:

Amputação do Membro Inferior Esquerdo (MIE) – não fica claro se é no dedo, perna, pé. É necessário descrever a partir de onde houve amputação e, no caso de dedos, quais foram os atingidos. Além disso, descrever a seqüela ocasionada: dificuldade em subir escadas, ficar muito tempo em pé, etc.

Amputação no Membro Superior Direito (MSD) – a mesma questão: não fica claro se é apenas um dedo, a mão ou todo o braço. Especificar a altura da amputação, assim como a seqüela decorrente: dificuldade para escrever, dificuldade motora, falta de força na mão, não consegue fazer o movimento de pinça ou garra, etc.

Sequela de acidente automobilístico – é necessário descrever os membros atingidos, se foi necessário colocar prótese, detalhar se ficou com dificuldade em algum movimento, por exemplo, se não consegue elevar o braço em mais de 25°.

Deficiência auditiva moderada – quando se trata de deficiência auditiva, sempre encaminhar uma audiometria atualizada. A audiometria deve apontar que a deficiência é bilateral, parcial ou total, e sempre abaixo de 41 decibéis, conforme determina a lei.

Hemiparesia, sequela de AVC – caracteriza a paralisia parcial, mas não diz em qual lado ou membro. É importante também ressaltar o nível de dificuldade motora, as limitações, etc.

Sequela de poliomielite – é necessário oferecer o maior número de detalhes – qual a sequela, membros atingidos e em qual proporção.

Fratura do fêmur – necessita informar a sequela, se possui dificuldades de locomoção, se tem limitação nos movimentos e quais são.

Malformação congênita – completar com mais informações: em qual membro, descrever a deformidade e quais as limitações ou dificuldades geradas.

Encurtamento na perna – informar em quantos centímetros, porque é necessário ser acima de 4,0 cm para enquadrar na cota. Dizer também se precisa de adaptações, se utiliza prótese ou muletas e as dificuldades decorrentes do encurtamento.

*Veja modelo de laudo médico no Apêndice.*

## Vida Sem Limites

**Q**uando tinha 17 anos, Marcos Rossi Pena não queria depender da mãe, como todo adolescente. Desejoso de mais independência, pegou algumas velas perfumadas que a mãe acabara de fazer por hobby, para consumo próprio, e foi para a Avenida Paulista. “Em menos de duas horas já tinha vendido todas aquelas velas!”, conta, de maneira divertida e um tanto orgulhoso.

Marcos entrou na faculdade de Direito pouco depois dessa experiência e, como era de se esperar, em pouco tempo estava estagiando. A oportunidade surgiu na Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA), um órgão consultivo e deliberativo nas questões de acessibilidade da Prefeitura de São Paulo. “Fui estudar Direito porque quem tem uma deficiência sempre quer brigar pelos seus direitos. Eu me formei em 2005,

na Universidade Paulista (Unip). Lá, tinha pouca infraestrutura, o auditório do campus ficava no 4º andar e não tinha escada rolante nem elevadores, mas não deixei isso afetar a minha educação. Meus amigos me levavam no colo, revezavam-se. Sempre contei com os amigos e minha família”, recorda.

Marcos nasceu com uma síndrome rara, a síndrome de Hanhart, que impediu o desenvolvimento dos braços e das pernas. Ele conta que, mesmo assim, teve uma infância ativa, sem restrições ou superproteção, e estudou em escolas regulares. “Fazia tudo o que gostava, jogava futebol de muleta, aprontava um monte! Não sofri muito preconceito na infância. Talvez para as escolas por onde passei tenha sido diferente, pois não tinham preparação nenhuma.” Quando começou a estudar, especialmente no início da alfabetização, todos se perguntavam de que modo Marcos iria segurar um lápis e escrever. “Minha mãe teve uma ideia genial: amarrava o lápis com fita adesiva no meu braço, daí, foi um pulo aprender. Depois da 4ª série ficou mais complicado, porque as escolas davam as mais inusitadas desculpas para não me aceitar. Uma disse que os elevadores eram somente para os diretores e, se eu os usasse, aumentaria o custo de luz! Mas a meta da minha família era que eu estudasse em escola comum”, conta Marcos, que estudou no Colégio São Luís, tradicional escola paulistana fundada em 1867, e depois na Escola Pueri Domus.

Todo o esforço e dedicação valeram a pena. Quando Marcos terminou o estágio na CPA, em 2002, foi contratado pelo Itaú Unibanco. Primeiro, trabalhou na área de relações sindicais, depois foi promovido a cargo na área de recursos humanos, para atuar no projeto de inclusão do banco. Hoje, aos 27 anos, trabalha na área de patrimônio e tem ótima relação com a equipe e o gestor. “É claro que no começo ninguém sabe direito como lidar, mas com o passar do tempo as pessoas até esquecem de que eu tenho deficiência. As únicas adaptações que precisei foram a mesa com 90 cm de altura e um headfone, mais nada.” Seu maior desafio profissional foi no departamento de patrimônio, onde está hoje. “Não existia nenhum programa para as planilhas de imóveis. Eu estudei, interessei-me pelo assunto e criei um sistema que eles usam até hoje. Consegui a oportunidade no banco, onde ingressei, não só por ter enviado o meu currículo, mas também porque gravei uma fita de vídeo contando a minha história, falando das coisas que faço.”

A fita enviada por Marcos mostrava suas múltiplas habilidades e sua trajetória de superação. Ele é ritmista na bateria e dá aula para as crianças da escola de samba X-9 Paulistana. Também é cantor de uma banda de pop rock. Mergulha em profundidade, com oxigênio. “É muito interessante porque toda a comunicação debaixo d’água é feita por sinais

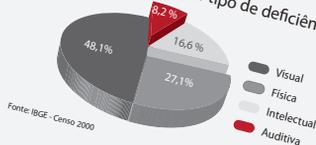
com as mãos. Então, tivemos de adaptar os sinais usando os braços, olhos e outros. Devido a isso tudo, as pessoas começaram a me incentivar e me ver como exemplo de superação e passei a dar palestras motivacionais para empresas, escolas e outros públicos.”

Marcos só comprova que o potencial humano não tem limites. Muitos poderiam pensar que uma pessoa que nasceu sem os braços e sem as pernas viveria uma vida de privações e muita dependência. Além da vida profissional ativa, ele construiu sua própria família: é casado há seis anos e tem dois filhos, um com 5 anos e outro de 1 ano.

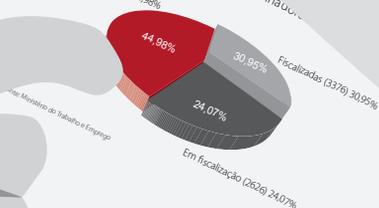
“Inclusão é dar a oportunidade para quem merece.”

## A deficiência em números

Distribuição por tipo de deficiência



Empresas que se enquadraram no Censo (100 ou mais trabalhadores)



## UMA PREOCUPAÇÃO MUNDIAL

**A** Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que as pessoas com deficiência representam 10% da população mundial. Em números, são cerca de 600 milhões de pessoas em todo mundo e dados da OIT mostram que 386 milhões fazem parte da População Economicamente Ativa, com idade para trabalhar. No entanto, nos locais em que não há políticas de favorecimento à inclusão, o desemprego entre as pessoas com deficiência chega a 80%, pois muitos empregadores supõem que essas pessoas sejam incapazes de trabalhar.

A ONU faz conexões diretas entre pobreza e deficiência. Estima que a cada cinco habitantes com deficiência no mundo 3,5 estão em países em desenvolvimento como o Brasil e cerca de 82% destas pessoas vivem abaixo da linha da pobreza. Enquanto nos países com baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) entre 10% e 20% da população tem uma deficiência, nos países com IDH médio essa percentagem cai para 3,7%. Em países com IDH elevado é de apenas 1%.

## Brasileiros com Deficiência

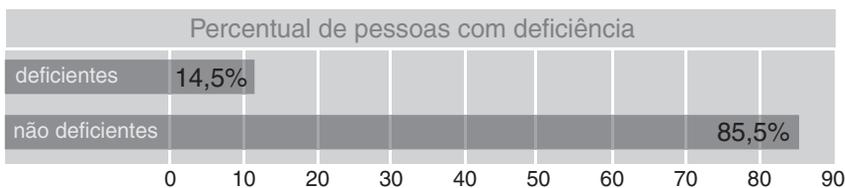
O Brasil, infelizmente, ainda é considerado um dos campeões mundiais em população com deficiência. Como já dissemos, dados do Censo 2000 (realizado pelo IBGE) apontam que 14,5% da população tem uma deficiência.

Outros dados extraídos do Censo 2000 mostram o perfil desses brasileiros:

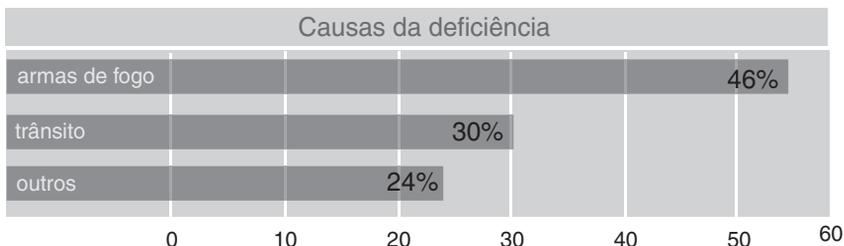
- A deficiência que mais acomete os brasileiros é a visual (48,1%), seguida das deficiências física e motora (27,1%);
- A maior proporção de pessoas com deficiência encontra-se no nordeste (16,8%) e a menor, no sudeste (13,1%);
- Dos 9 milhões de pessoas com deficiência que declararam trabalhar

(incluem o mercado formal e o informal), 5,6 milhões eram homens e 3,5 milhões, mulheres. Mais da metade (4,9 milhões) ganha até dois salários mínimos;

- Entre os que trabalhavam, a maior proporção (31,5%) era de trabalhadores no setor de serviços ou vendedores do comércio;
- No aspecto educacional, a taxa de alfabetização dos brasileiros de 15 anos ou mais de idade era de 87,1%. Já entre as pessoas com deficiências era de 72%;
- Do total de pessoas de 15 anos ou mais de idade sem instrução ou com até três anos de estudo, 32,9% são pessoas com deficiência. Com mais de oito anos de estudo, são apenas 10% de pessoas com deficiência. Ou seja, enquanto no grupo com menos instrução, uma entre três pessoas tem uma deficiência, entre as que concluíram pelo menos o ensino fundamental somente uma em cada dez pessoas tem uma deficiência;
- Quanto à esperança de vida ao nascer, o brasileiro vive em média 68,6 anos e passa 80% da vida sem apresentar nenhuma deficiência. Como a esperança de vida livre de incapacidade é de 54 anos, a população viverá em média 14 anos com algum tipo de deficiência;
- 32,4% das pessoas com deficiência são aposentadas por invalidez;
- Dos casos de deficiência adquirida, 30% são causados por acidentes de trânsito e 46% por armas de fogo.



Fonte: IBGE - Censo 2000



Fonte: IBGE - Censo 2000

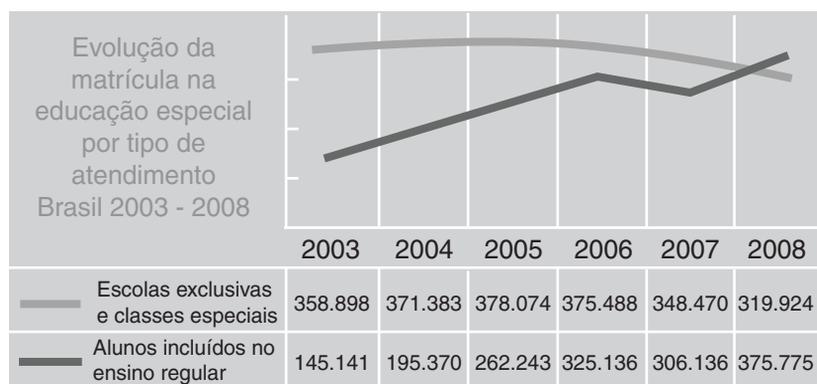
## Acesso à Escola e à Inclusão nas Classes Comuns

Os resultados do Censo da Educação Básica de 2008, realizado pelo Ministério da Educação, mostram que apenas 1,3% do total de matrículas da educação básica é de pessoas com deficiência. Apesar do número ainda baixo, o atendimento nas classes comuns das escolas regulares vem crescendo: era 46,8% das matrículas em 2007 e representou 54% em 2008.

Os dados revelaram ainda que em 34,3% das escolas brasileiras – 68.530 estabelecimentos – estão matriculados 695.699 alunos com deficiência. Desse total, 319.924 matrículas são ofertadas em 6.702 escolas especiais e em classes especiais de escolas de ensino regular e da educação de jovens e adultos. Outros 375.775 alunos estão matriculados em classes comuns do ensino regular e da educação de jovens e adultos de 61.828 escolas brasileiras.

Ainda é muito pouco, se percebermos que cerca de 75% das escolas brasileiras não têm sequer um aluno com deficiência matriculado. Comparando os dados do Censo 2000 do IBGE, que contabilizou em números absolutos cerca de 2,8 milhões de crianças e adolescentes com deficiência de até 17 anos, é de estranhar que haja apenas 695.696 alunos com deficiência matriculados de acordo com o Censo Escolar 2008.

Segundo a pesquisa realizada em 2006 pela i.Social em parceria com a FEBRABAN, mais da metade da população com deficiência (51,3%) possui até três anos de estudo e somente 18% têm oito anos ou mais de estudo.



Fonte: MEC, 2008.

## Mercado de Trabalho e Remuneração

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) trouxe dados importantes sobre a empregabilidade e a remuneração dos trabalhadores com deficiência a partir de 2007. Já mostramos que, de acordo com os números de 2007 e 2008, do total de vínculos empregatícios formais, 1% é de pessoas com deficiência.

Entre homens e mulheres empregados, observou-se que os homens continuam a ter uma maior participação, com 64,32% em média, entre todas as deficiências. Em 2007, a presença masculina também era maior que a feminina – 62,76%.

A remuneração média dos trabalhadores com deficiência, de acordo com a Rais 2008, é de R\$ 1.717,16, superior à média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 1.494,66). Os assalariados com deficiência auditiva recebem a maior remuneração dentre os diversos tipos de deficiência (R\$ 2.162,02), o único valor acima da média de rendimentos entre todos os tipos de deficiência. Por outro lado, os trabalhadores com deficiência intelectual são os que revelaram o menor rendimento (R\$ 690,11).

Rais 2008 – total de empregos e remuneração média (R\$) em 31/12/2008 por tipo de deficiência e gênero

Tipo de deficiência	Vínculos			Remuneração (R\$)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
física	109.058	68.776	177.834	1.782,98	1.339,55	1.611,66
auditiva	53.682	25.665	79.347	2.476,64	1.507,48	2.162,02
visual	8.278	4.150	12.428	1.692,61	1.276,88	1.554,56
intelectual	8.027	2.837	10.864	705,94	645,07	690,11
múltipla	2.478	1.039	3.517	1.397,47	994,78	1.275,98
reabilitado	25.699	12.217	37.916	1.737,14	1.427,41	1.638,09
total de deficientes	207.897	115.313	323.210	1.911,15	1.366,88	1.717,16
não deficientes	23.027.084	16.091.272	39.118.356	1.606,58	1.330,60	1.492,86
total	23.234.981	16.206.585	39.441.566	1.609,26	1.330,86	1.494,66

Fonte: Rais/2008-MTE

## Pessoas com Deficiência que se Enquadram nas Exigências de Mercado

De acordo com o Censo 2000 (IBGE), apenas 228 mil pessoas passam por dois filtros que determinam os critérios mais usuais de exigência de mercado: ter 12 anos ou mais de estudo e faixa etária entre 20 e 34 anos.

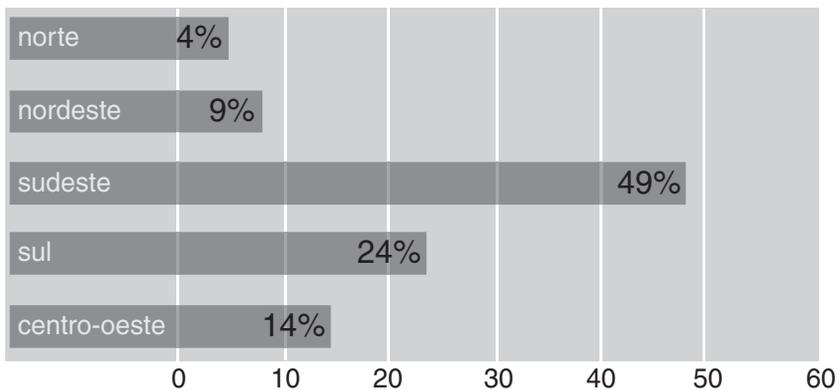
Este número tímido ajuda a compreender a dificuldade que as empresas enfrentam em encontrar pessoas com deficiência qualificadas e mostra a necessidade de mais investimentos na educação, ampliando o acesso e também a qualidade do ensino, por parte dos governos e da iniciativa privada.

Os dados mais recentes sobre o acesso ao ensino superior são do Censo da Educação Superior 2005, divulgados em 2007 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC). Até o momento, os dados dos Censos 2006 e 2007 apontam apenas os recortes de matrículas por gênero, mas não apontam as pessoas com deficiência. E os dados de 2008 ainda estão sendo analisados.

Os dados de 2005 revelaram 6.328 matrículas de alunos com deficiência em um universo de 4.453.156 estudantes. Isso significa que são 0,15% do total de universitários no País. Mesmo sendo uma percentagem muito baixa, são milhares que estão em vias de se formar.

Destes 6.328 alunos, 49% estão em instituições de educação superior localizadas na região sudeste. A seguir vêm o sul, com 24% desse total, e o centro-oeste, com 14%. O nordeste e o norte concentram, respectivamente, 9% e 4% desse universo de estudantes.

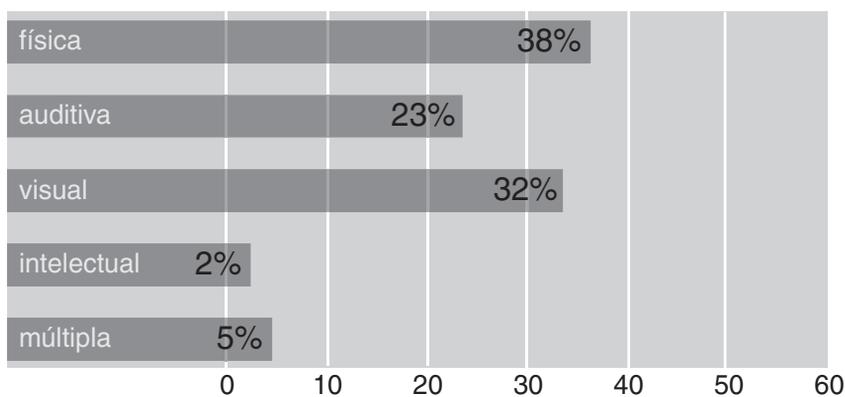
### Matrículas de alunos com deficiência por região: Brasil – 2005



Fonte: INFORMATIVO INEP, ANO 5 Nº154 - 5 ABR 2007

Ainda de acordo com as estatísticas do Censo da Educação Superior 2005, o tipo de deficiência mais frequente é a física (38%). A seguir vêm os estudantes com deficiência visual, que representam 32% do total. Já os deficientes auditivos detêm 23% dessas matrículas.

### Matrículas de alunos com deficiência por tipo de deficiência: Brasil – 2005



Fonte: INFORMATIVO INEP, ANO 5 Nº 154 - 5 ABR 2007

## Fome de Aprender

**N**a infância, os médicos e professores diziam que Diogo Bacan era uma criança preguiçosa. A mãe dele, mais sabida e perspicaz, sabia que não era verdade. Havia alguma coisa errada com aquela criança curiosa e esperta, porém pouco comunicativa. Aos 12 anos veio o diagnóstico: surdez profunda. Foi prescrito o uso de aparelho auditivo e Diogo alçou voo, e alto.

Ótimo aluno, estudou em escolas regulares sem nenhum suporte diferenciado para a deficiência auditiva. Na sequência, ingressou na faculdade. Escolheu Ciências da Computação e começou a procurar trabalho para iniciar a vida profissional.

Passou por muitas entrevistas, sem grande sucesso, até conseguir a oportunidade no Itaú Unibanco. “Na entrevista eu disse que queria crescer no banco e atingir os cargos mais importantes. Por sorte, a pessoa que seria minha supervisora estava presente e gostou da minha força de vontade. Fui contratado”, lembra Diogo.

Isso foi há cerca de quatro anos, quando foi contratado para a área comercial de uma agência. Logo na primeira semana de trabalho, Diogo, percebendo que a agência estava cheia e seus colegas correndo de um lado para o outro, sentou-se à mesa de uma central de atendimento e disse: “Próximo, por favor.” Pediu a um colega que lhe desse algumas dicas e ajudou a equipe mostrando-se pró-ativo, solidário e, sobretudo, competente. O resultado não poderia ser outro: há um ano e meio foi promovido a gerente de contas.

Para Diogo – que nesse meio tempo acabou trocando o curso de Ciências da Computação pelo de Administração de Empresas, para dar outro rumo na carreira – o trabalho proporcionou crescimento, deu-lhe mais foco nos objetivos e nas metas de futuro e melhorou muito sua vida. “Já fui promovido duas vezes e estou feliz. Já tenho um carro e estou pagando a minha casa. Mas ser gerente de contas ainda é pouco para minhas metas. Quero muito mais, eu quero fazer parte da história do banco”, almeja.

E, como ele sabe que nada cai do céu, tem estudado cada vez mais, com ênfase na língua portuguesa, que considera seu ponto mais fraco. “Corro atrás, não me acomodo. Tinha outra pessoa com deficiência na minha área, mas não deu certo. Acho que ele se aproveitava da sua deficiência e não se esforçava. O banco quer que atendamos bem os clientes e quer lucros. Somos contratados para ajudá-los a fazer isso.” Por isso, Diogo está sempre disposto e até faz atendimentos ao telefone, o que para ele é mais difícil por causa da deficiência. “Peço com gentileza para que falem um pouco mais alto. Até quem escuta bem faz isso, não é mesmo?”

O seu maior desafio profissional foi ficar responsável por uma agência inteira, mas ao final o resultado foi positivo e animador. “Foi ótimo porque coloquei em prática tudo que tinha aprendido na teoria. Também fiquei inseguro com a saída do meu antigo gestor, que era ótima pessoa e me deu muito apoio. Tenho agora uma nova gerente, mas também é uma pessoa que sabe ouvir e quer conhecer nosso trabalho. Sei que isso só vai me acrescentar pessoal e profissionalmente.”

Para Diogo, a deficiência auditiva é apenas mais uma de suas características. O que se destaca em sua personalidade é sua ambição, esforço e fome de aprender.



**CAPÍTULO 7: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE  
PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA**

## COMO BUSCAR E RECONHECER TALENTOS

**O**s capítulos anteriores mostraram a crescente necessidade de as corporações contratarem colaboradores com deficiência. Por isso, torna-se cada vez mais importante que os profissionais de recursos humanos saibam utilizar de forma estratégica as ferramentas e as informações necessárias para a estruturação do processo seletivo de pessoas com deficiência.

É preciso ter sempre em mente que o princípio a ser adotado é o da não discriminação durante todo o processo de contratação. A OIT afirma que essa atitude garante o máximo de benefícios ao próprio empregador na medida em que oferece igualdade de oportunidades tanto para os candidatos com deficiência quanto para os sem deficiência.

O recrutamento e a seleção do candidato com alguma limitação física, intelectual ou sensorial são etapas fundamentais de todo programa de inclusão, uma vez que as escolhas bem-sucedidas acarretam a contratação de colaboradores que estão aptos ao cargo, mas que também se encaixam na cultura da empresa.

Para isso, o processo de recrutamento e seleção deve estar focado nas competências e nas habilidades do candidato e não na sua deficiência.

Ainda é muito comum que as empresas pré-determinem cargos de base e limitem os tipos de deficiência – geralmente as mais leves – para incluírem profissionais com deficiência. Dessa maneira, o foco está muito mais na deficiência do que no candidato.

Para inverter essa ordem é preciso estar ciente das condições de acessibilidade física e tecnológica da empresa, bem como das especificidades das funções de cada cargo. Com esse retrato em mãos, o RH pode dar maior atenção à pessoa e não à deficiência. Esse trabalho serve para orientar a empresa a trabalhar a inclusão de colaboradores com deficiência de acordo com o momento e as condições atuais e a auxilia a planejar os próximos passos para ajustar-se gradualmente na direção de se tornar uma empresa mais inclusiva. É importante que a empresa, por meio de seu departamento de recursos humanos, não limite os candidatos

por tipo de deficiência, mas sim trabalhe para ampliar cada vez mais as possibilidades de contratação.

Nesse sentido, a recomendação é entrevistar o maior número de candidatos com deficiência qualificados para o trabalho para poder buscar pessoas que possuam competências e habilidades técnicas compatíveis ao cargo disponível, além de potencial de desenvolvimento na organização. Essas entrevistas são oportunidades para que o RH entenda melhor as necessidades específicas de cada candidato e, com base em informações mais concretas, possa decidir se há possibilidade de incluí-lo na empresa.

No Brasil, ainda são muitos os obstáculos que precisam ser superados na contratação de profissionais com deficiência, principalmente no que diz respeito ao recrutamento deste público e à dificuldade em localizar as pessoas capacitadas que se ajustem ao perfil exigido. O cenário atual mostra que existem mais vagas no mercado de trabalho do que pessoas com deficiência capacitadas para preenchê-las. Porém, ao analisarmos mais profundamente essa questão, identificamos que grande parte das vagas oferecidas é destinada a pessoas com deficiência física ou auditiva leve. Essa grande concentração de oportunidades para poucos “tipos de deficiência” dificulta ainda mais o trabalho do RH, uma vez que as pessoas com deficiência mais severas, mesmo qualificadas, não estão sendo contempladas pelos processos de recrutamento e seleção.

Para garantir eficácia no processo seletivo de pessoas com deficiência, o departamento de recursos humanos deve levar em conta algumas agravantes: (1) baixo nível de responsabilidade social por parte das empresas (contratação apenas por força da Lei de Cotas), (2) mercado de trabalho aquecido para essa população, (3) falta de sensibilização dos gestores e equipes, (4) baixa escolaridade dos profissionais com deficiência, (5) não flexibilização dos perfis de vagas, (6) concentração de oportunidades para as deficiências mais leves e (7) particularidades de cada negócio.

Para cada dificuldade apontada, o RH deve implementar um conjunto de ações coordenadas e alinhadas a um Programa Corporativo de Inclusão.

## Tendência do Mercado

Uma das grandes dificuldades apontadas pelas empresas para a contratação de pessoas com deficiência é a baixa qualificação deste público.

De fato, esse cenário existe e caracteriza-se como grande limitador para a inclusão.

No entanto, o mercado aquecido tem estimulado as pessoas com deficiência a se aperfeiçoar e melhorar seu nível de estudo e competências. Aquelas que estão desempregadas buscam retomar ou aprimorar seus

estudos, vislumbrando oportunidades de se candidatar às vagas oferecidas. Já aquelas que estão incluídas no mercado procuram se qualificar para almejar postos melhores.

As empresas podem contribuir nesse sentido, facilitando não apenas a contratação, como também a capacitação e a continuidade dos estudos. É o que muitas organizações estão fazendo, ao perceberem os benefícios deste processo, como o aumento da atratividade, a diminuição da rotatividade e um melhor aproveitamento dos potenciais desses colaboradores para a empresa.

Apesar da enorme dificuldade das corporações em encontrar colaboradores com o perfil desejado, mesmo flexibilizando os pré-requisitos exigidos, é preciso estar atento a esse cenário. O aumento progressivo de pessoas com deficiência qualificadas, que estão buscando o ensino superior em razão da crescente abertura do mercado de trabalho, é uma realidade. Esse número ainda é pequeno, mas vem crescendo a cada ano com faculdades e universidades mais acessíveis, com mais recursos de apoio ao ensino e, principalmente, em razão da percepção das pessoas com deficiência que, estimuladas pela oferta de oportunidades, estão sentindo que o investimento em sua qualificação é necessário e recompensador.

O departamento de recursos humanos da i.Social, por exemplo, encontra atualmente maior facilidade em recrutar candidatos com deficiência qualificados – pessoas que estão cursando o ensino superior em diante –

do que aqueles que possuem baixa qualificação. Em diversas ocasiões, ao entrarmos em contato com determinado candidato, somos surpreendidos com a notícia de que ele já está cursando um nível superior de educação àquele declarado em seu currículo.

De acordo com a experiência da i.Social, podemos afirmar que, comparativamente, é mais fácil encontrar candidatos para boas oportunidades do que para vagas que não exigem qualificação, mas que também não oferecem condições atrativas.

É importante que o profissional de recursos humanos conheça esse cenário para poder passar a oferecer às pessoas com deficiência vagas mais atrativas, em cargos que exijam maior qualificação. Por força do estigma de que as pessoas com deficiência são pouco qualificadas, a maioria das vagas abertas é para posições da base da pirâmide organizacional.

Outro ponto diz respeito ao direcionamento das vagas, oferecidas em grande parte para pessoas que possuem deficiências consideradas leves – que, na prática, exigem pouca ou nenhuma acessibilidade no ambiente de trabalho. O banco de dados da i.Social está repleto de pessoas qualificadas, mas que não conseguem ser incluídas por possuírem deficiências mais severas, como cadeirantes, cegos e pessoas com paralisia cerebral.

De uma média de 200 vagas trabalhadas mensalmente pela i.Social, cerca de 95% são ofertadas para pessoas com deficiências físicas leves ou deficiências auditivas com exigência de leitura labial e oralidade.

O foco ainda está muito restrito quando se trata de inclusão. O mercado, apesar de mais aberto para as pessoas com deficiência, vive ainda uma fase de exclusão dentro da inclusão, o que acarreta maior dificuldade para as empresas preencherem suas cotas. Muitas empresas estão disputando poucos candidatos.

Entendemos que esse panorama que vivemos atualmente é natural, parte do processo de inclusão e consequência de uma sociedade ainda pouco acostumada ao tema.

A tendência para um cenário futuro, para as organizações que pretendem avançar no campo da inclusão, passará necessariamente pela melhora no perfil das vagas oferecidas, bem como pelo direcionamento das oportunidades para uma maior diversidade de tipos de deficiência. As empresas que apostarem nesse caminho provavelmente terão êxito nessa empreitada.

## Mapeamento de Cargos e Tipos de Deficiência

Antes de iniciar a triagem de candidatos, o departamento de seleção deverá mapear quais áreas e cargos poderiam ser preenchidos por pessoas com deficiência. Quando o mapeamento de cargos é realizado,

a assertividade do processo seletivo é maior, a adequação do posto de trabalho acontece de forma mais rápida e os erros são minimizados no momento da inclusão.

Apesar de o modelo atual de organização do trabalho impor um perfil de trabalhador polivalente, que desempenha inúmeras funções, a empresa deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de maneira a ajustar o cargo às peculiaridades dos candidatos. Isso porque, dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas.

Ao definir o perfil do candidato, é necessário exigir as competências técnicas para o cargo, considerando os requisitos físicos, intelectuais e sensoriais indispensáveis para o desempenho das funções sem nenhum tipo de preconceito. O avanço tecnológico expandiu as possibilidades de atuação para as pessoas com deficiência, por isso, as empresas devem procurar estar informadas sobre as novidades e os recursos disponíveis.

Na conclusão deste mapeamento será possível determinar quais funções estão disponíveis na empresa e ampliar as possibilidades de trabalho para os profissionais com deficiência.

O mapeamento de cargos e funções não elimina a necessidade de analisar cada caso separadamente. É importante ter em mente as limitações pertencentes a cada tipo de deficiência, mas não é possível identificar as particularidades de cada indivíduo por meio delas. Como qualquer pessoa, não é a característica específica – ter uma deficiência – que a define simplesmente.

De tão óbvio, parece redundante dizer, mas pessoas com a mesma deficiência têm personalidade, aptidões e potenciais distintos, assim como podem apresentar diferentes graus de dificuldade e habilidade para a realização de atividades. A entrevista com o candidato sempre será uma importante etapa a ser contemplada na seleção de pessoas com e sem deficiência.

*Veja modelo de mapeamento de cargo no Apêndice.*

Quem não busca um bom ambiente de trabalho?

Outra análise fundamental é detectar a situação atual de acessibilidade do local de trabalho. Na medida em que são feitos investimentos em acessibilidade, tanto estrutural como tecnológica, aumentam-se concomitantemente as possibilidades de contratações.

As melhorias arquitetônicas acabam se tornando boas soluções para todos, uma vez que ampliar espaços livres favorece a circulação e diminui acidentes. Somadas aos recursos da informática e dos softwares, que são

facilmente encontrados no mercado e oferecem autonomia para a realização de todas as tarefas, possibilitarão a contratação de pessoas com deficiência visual e tetraplégicas. Já uma edificação que contemple acessibilidade física, mas não uma estação de trabalho informatizada, proporcionará à empresa a possibilidade de contratação de pessoas com dificuldades de locomoção, mas reduzirá as possibilidades de atuação dos profissionais.

Portanto, o mapeamento deve ser realista na perspectiva de prever e acompanhar as mudanças relacionadas às ações inclusivas e não deve ser um material limitador.

## Da Conscientização à Ação

Os resultados desse mapeamento, coletado com base em informações facilmente mensuráveis do ambiente de trabalho, detalhes dos cargos e das funções exercidas, facilitarão a seleção dos candidatos e nortearão a empresa quanto às medidas necessárias para atender às particularidades de cada tipo de deficiência. Dessa maneira, é possível planejar as estratégias e prever as dificuldades de modo consciente, ampliando as possibilidades na admissão e na retenção de pessoas com deficiência.

## Triagem de Candidatos

O número de contratações de pessoas com deficiência cresceu muito nos últimos dez anos. Organizações não governamentais (ONGs) e empresariais, passados 18 anos da publicação da Lei de Cotas, estão mais bem preparadas para auxiliar as empresas nos processos seletivos de pessoas com deficiência. A i.Social traz na bagagem rica experiência em todo o Brasil, assessorando as adaptações e os processos de sensibilização, recrutamento, seleção e capacitação para empresas de abrangência nacional. Nessa trajetória acumulamos conhecimento para diagnosticar o momento e o cenário em que a organização se encontra para sugerir ajustes e propor soluções e antecipar eventuais dificuldades do percurso.

Assim como a sensibilização de gestores e colaboradores, uma das principais questões a serem resolvidas logo de início é localizar as pessoas com deficiência com perfil para as vagas disponíveis que atendam às exigências legais.

Como conceituar a deficiência é pré-requisito, se houver dúvidas sobre a deficiência não se acanhe. Esclareça. Entre em contato com o candidato e, com naturalidade, tire suas dúvidas e solicite as informações necessárias. Explique que estas informações serão úteis para poder receber o candidato para a entrevista e também para as adaptações necessárias aos

testes e, quem sabe, ao futuro posto de trabalho. Isso, além de atender às orientações da OIT, só demonstrará a boa intenção em recebê-lo e diminuirá os riscos de excluir um candidato sem intenção, apenas por desconhecer suas necessidades.

Para atrair esse público é preciso adotar diversas estratégias. Disponibilizar de maneira fácil e acessível no website da empresa – caso ainda não haja – espaço para a busca de novos colaboradores é uma boa opção. Porém, é preciso estar atento e selecionar os currículos das pessoas que, de fato, se enquadram na Lei de Cotas, uma vez que a oferta será abundante e variada. Outro meio é anunciar vagas em jornais, classificados de empregos e na internet. Os cuidados na seleção devem ser os mesmos.

Não discrimine nos anúncios. Divulgue a vaga com informações pertinentes: descrição do cargo, salários e benefícios. Pode-se evidenciar no título da vaga que a posição se destina a pessoas com deficiência, mas não anuncie que se procuram “deficientes”. Deficiência não é profissão. O que se buscam são profissionais. E não restrinja no anúncio as deficiências que serão aceitas para a vaga em questão. Deixe claro seu compromisso com a igualdade de oportunidades. Tal atitude traz benefícios tanto para a empresa como para sua imagem perante a sociedade.

Assim como não se deve ter preconceito no anúncio, não tenha na análise do currículo. Os critérios adotados para analisar os currículos são os mesmos para os candidatos com ou sem deficiência. Avalie o histórico profissional e preste atenção às informações sobre a deficiência com o objetivo de planejar as eventuais adaptações e os ajustes no posto de trabalho. Essa análise amplia as possibilidades de contratação, uma vez que o foco passa para a ação e a solução.

Caso o candidato não tenha experiência anterior – algo que é comum, dada a exclusão histórica –, não elimine a possibilidade de contratá-lo. Avalie seu potencial e sua vontade de produzir durante a entrevista sem se esquecer de que as pessoas com deficiência já superaram diversos obstáculos para estar em busca de uma colocação profissional e não tiveram as mesmas oportunidades de emprego que uma pessoa sem deficiência.

O gestor que toma a frente do processo seletivo precisa ter em mãos o mapeamento de cargos, prestando sempre atenção à acessibilidade do posto de trabalho e às funções a serem desenvolvidas.

Quando a empresa atua nacionalmente, mas o departamento de recursos humanos se concentra em uma cidade, faz-se necessário analisar os dados a distância no momento da triagem. Solicitar o laudo médico, a audiometria ou o exame de acuidade visual são fundamentais.

Os documentos podem ser enviados por e-mail ou fax e devem ser encaminhados ao departamento médico para atestar a deficiência.

A entrevista também pode ser feita a distância para reunir mais informações sobre o candidato, suas competências e habilidades profissionais, assim como detalhes mais específicos da deficiência. Com mais dados fica mais fácil averiguar se existe aptidão para a função oferecida, assim como avaliar se o posto de trabalho está, ou poderá estar, acessível àquela pessoa. Para os candidatos com deficiência auditiva, a entrevista a distância deve ser feita por e-mail ou chat.

Para realizar a triagem telefônica, já de posse do currículo, prepare um questionário e siga regras simples para otimizar o procedimento:

1 – Apresentação: diga quem é, a empresa que representa e esclareça que o motivo da ligação é realizar um processo seletivo;

2 – Experiência: se a pessoa já trabalhou, confirme quando foi seu último emprego e pergunte se foi contratada para cumprir as cotas. Não esqueça de que o Decreto nº 5.296 entrou em vigor em 2004 com novos critérios para as cotas. Se o candidato questionar o que é a Lei de Cotas, é importante explicar brevemente;

3 – Validação: confirme qual a deficiência do candidato para, posteriormente, abordar suas especificidades. Peça sempre laudo médico atualizado, com menos de um ano, ou o Certificado da Previdência Social para os reabilitados. E não esqueça de perguntar se recebe algum benefício da Assistência Social ou aposentadoria e de explicar que o perderá com a contratação e retorno ao trabalho.

## Especificidades em Diferentes Tipos de Deficiência

Já mencionamos que, para favorecer a contratação e o efetivo cumprimento das cotas, atestar a deficiência é importante. A maioria das empresas ainda não atingiu a cota determinada pela lei e a contratação deve cumprir esse papel para atender à legislação e, eventualmente, às recomendações do Ministério Público do Trabalho (MPT) e das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTes).

No entanto, nosso objetivo é que a empresa perceba esse momento com uma visão inclusiva, além da obrigação legal, porque estará abrindo suas portas para um profissional que poderá se tornar um colaborador produtivo e habilidoso. Os cases apresentados neste livro corroboram essa afirmação.

Voltando às orientações práticas, perguntas estratégicas facilitarão a obtenção de informações detalhadas sobre a deficiência. No caso da deficiência física, o Decreto nº 5.296/2004 determina que, necessariamente, acarrete o comprometimento da função física e produza dificuldades para o desempenho de funções. Por isso, quando a deficiência for, por exemplo, seqüela de pólio (CID B91) ou pés tortos congênitos (CID Q66), é importante perguntar quais são as limitações do candidato. Geralmente, eles respondem não ter limitação alguma, uma vez que estão muito bem adaptados e realizam com facilidade tarefas e movimentos com o suporte de órteses ou próteses. Nesse momento, é fundamental perguntar ao candidato como ele faz para subir escadas, andar, locomover-se, realizar atividades da vida diária. Abordar situações do dia a dia facilita o entendimento da deficiência. Outro caso é a deficiência nos braços – membros superiores. É essencial perguntar sobre a autonomia para a escrita, utilização do computador, telefone e disponibilizar recursos informatizados e adaptações para ampliar a independência nas atividades exercidas.

As pessoas com deficiência visual podem ir acompanhadas ao local de entrevista e nos primeiros dias de trabalho até se habituarem e reconhecerem com a bengala o trajeto. Algumas possuem cão-guia, que é considerado uma Ajuda Técnica pelo Decreto nº 5.296/2004 e tem sua

entrada e permanência asseguradas em qualquer ambiente. A exceção são os estabelecimentos de saúde, mas apenas nos setores de isolamento, quimioterapia, transplante, centro cirúrgico, UTI, de acordo com a Lei nº 11.126/2005 e o Decreto nº 5.904/2006.

Hoje, os softwares leitores de tela são muito populares e existe até uma versão gratuita para download produzida pelo núcleo de tecnologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Por isso, adaptar um computador para cegos é facilmente resolvido com um software e fones de ouvido. Se o candidato tiver baixa visão, é fundamental perguntar se consegue escrever manualmente e ler caracteres ampliados. Em caso afirmativo, pergunte o tamanho da letra e a fonte que utiliza.

Quanto à deficiência auditiva, muitos não conseguirão se comunicar por telefone. A troca de informações por e-mail ajudará muito. Caso não seja possível, será preciso falar com um intermediário que poderá responder se o candidato faz leitura labial e se precisará de um intérprete de Libras.

Para as pessoas com deficiência intelectual, o mercado vem se abrindo aos poucos. É importante a presença de um responsável ou tutor no momento da entrevista e nos primeiros contatos. Muitos contam com supervisão e assistência de instituições, onde se capacitaram para o trabalho, para ajudar a empresa a administrar sua adaptação ao ambiente

e às rotinas de trabalho. As empresas que contrataram colaboradores com síndrome de Down, por exemplo, relatam ter tido boas experiências, constatando muita disciplina desses profissionais, assim como sua capacidade em humanizar as relações no ambiente de trabalho. Até 2008, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo registrou 3.113 contratações de pessoas com deficiência intelectual, segundo dados divulgados pela Apae de São Paulo, que afirma responder por mais de 25% dessas contratações.

Não se pode confundir a deficiência intelectual com doença mental – neuroses, depressão, esquizofrenia, psicose, entre outros. São duas coisas bem distintas. Uma pessoa com deficiência intelectual precisa ser estimulada nas áreas em que tem dificuldade. Já uma pessoa com doença mental precisa de acompanhamento e tratamento psiquiátrico, com auxílio de medicação, para controlar os sintomas. Além disso, as doenças mentais não são contempladas pela Lei de Cotas.

## Primeiro Contato com as Particularidades das Deficiências

Preparar o ambiente para a chegada do candidato e oferecer informações sobre os meios de transporte disponíveis são medidas simples que podem evitar atrasos e desistências. Lembre-se de que muitos dependerão de transporte adaptado ou de acompanhantes. Por isso, é importante disponibilizar rotas e mapas de localização, com dicas de meios de transporte para quem vem das diversas regiões da cidade. Tudo isso pode ser enviado por e-mail.

Os recepcionistas e porteiros devem ser informados de que a empresa receberá pessoas com deficiência para entrevistas e orientados para acompanhá-las até o local da entrevista. Com um breve treinamento, eles saberão perguntar quais as necessidades de ajuda que os candidatos têm, poderão conduzir uma pessoa cega narrando o trajeto e avisando antecipadamente sobre obstáculos, atender um surdo com calma e empurrar uma cadeira de rodas. É importante: jamais estranhar ou barrar um cão-guia.

Além da recepção, alguns cuidados com o ambiente são necessários, como reservar vagas de estacionamento para pessoas com deficiência física e disponibilizar um segurança para auxílio no carro, se preciso. Não se pode

esquecer de verificar e estipular rotas internas que não tenham escadas ou outras barreiras arquitetônicas ou de mobiliário, assim como disponibilizar sanitário adaptado.

Já para as pessoas com deficiência auditiva, as barreiras não são físicas, mas de comunicação. Um intérprete de Libras é a melhor recomendação, mas tenha sempre em mente que conversará com o candidato, não com o intérprete. Por isso, mantenha sempre o contato visual, fale de frente e pausadamente com a pessoa. Caso não consiga contratar um intérprete para a entrevista, solicite ao candidato que venha acompanhado para que não ocorram falhas na comunicação. Se demonstrarem dificuldades na compreensão de alguns termos utilizados nas fichas de emprego, ofereça suporte.

O candidato com deficiência visual precisará de suporte de um leitor, ou de computador com software leitor de tela, ou de material em fonte ampliada ou braille – pergunte se ele sabe ler braille porque muitos ficaram cegos adultos e não aprenderam o braille. Caso não haja o computador, recurso que lhe oferecerá maior autonomia, será necessário também que alguém escreva as respostas – no caso de ser necessária a realização de testes. Este cuidado também vale para as pessoas com limitação de movimentos ou amputadas nos braços.

Para as pessoas com deficiência intelectual, os cuidados são quanto a escolher a maneira mais simples, clara e objetiva para fazer as perguntas. Não tenha pressa. Se houver necessidade, prolongue o tempo da entrevista e permita a companhia de parentes ou tutores.

Todas essas precauções para o primeiro contato presencial e preenchimento da proposta de emprego são importantes na seleção e triagem. Por isso, reforçamos a importância de não deixar dúvidas quanto à deficiência da pessoa e suas necessidades de adaptações.

Outro recurso para avaliação é pedir a elaboração de uma redação dentro do temas que a empresa e o RH julguem pertinentes. Neste caso, os suportes e as adaptações serão fundamentais, até mesmo quanto aos critérios para avaliar a redação das pessoas com deficiência intelectual e das pessoas surdas, pela diferença linguística. A Libras é uma língua visual-espacial e por isso a construção de frases é feita de modo diferente da língua portuguesa. Evite redações com temas extensos que dificultam o entendimento dessas pessoas. No entanto, não subestime as pessoas com deficiência visual e física nesse aspecto.

Algumas pessoas escrevem com o auxílio da boca e precisarão de um apoio mais alto na mesa para facilitar o preenchimento;  
Amplie caracteres para pessoas com baixa visão – Arial 20 ou mais, evitando itálico, sombras ou recortes – e o tamanho do papel para quem tem pouca coordenação nos membros superiores. Para estes últimos, fita adesiva nas pontas do papel ou uma prancheta ajudam a segurar a folha;  
A legibilidade dos testes para a pessoa com deficiência visual depende da iluminação do ambiente. No entanto, evite que a iluminação atinja diretamente os olhos do candidato.

Recomendamos ainda uma dinâmica ou entrevista coletiva, para que se conheça os candidatos em situações de trabalho em equipe e convivência em grupo. Nesse momento, não se deve abordar as questões da deficiência e das implicações que ela traz para o seu dia a dia. De preferência, essas questões devem ser tratadas de forma particular, a fim de evitar situações constrangedoras. Aproveite a dinâmica coletiva para apresentar a empresa, o objetivo deste primeiro contato, quais serão as próximas fases do processo seletivo e informar que a continuidade dependerá do perfil de cada candidato. *Veja modelos de questionários para proposta de emprego e entrevistas no Apêndice.*

## Entrevista Comportamental

Agora é o momento de esclarecer dúvidas que surgiram durante a entrevista em grupo e conhecer as particularidades do candidato. É importante a realização de entrevista por competência para que sejam avaliadas as habilidades individuais do candidato.

Entendemos por competências o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que permite ao indivíduo desempenhar com eficácia determinadas tarefas, em qualquer situação. Estas informações tornam-se mais importantes na medida em que muitos profissionais com deficiência estão em busca de sua primeira colocação profissional e, por isso, não possuem experiências profissionais para relatar na entrevista.

O objetivo da seleção por competência é mostrar ao entrevistador quais são as habilidades de inter-relacionamento da pessoa com deficiência que serão aplicadas na convivência tanto dentro quanto fora da empresa. Com essa ferramenta, é possível avaliar sua trajetória pessoal, seus conhecimentos, suas habilidades e atitudes e, por meio delas, verificar quais aptidões profissionais poderá desenvolver no trabalho na empresa.

Ao identificar as habilidades ou pontos fortes presentes, a empresa valoriza competências do candidato e pode ajudar a maximizá-las. Por outro

lado, ao detectar déficits ou lacunas em habilidades essenciais, é possível minimizá-los por meio de estímulos adequados a cada caso, contribuindo com sua qualificação e aperfeiçoamento.

Um bom roteiro para a entrevista por competência deve investigar as atitudes e o comportamento pregresso do candidato e sua individualidade, assim como deve prever situações de trabalho para compreender como será seu comportamento futuro como colaborador da empresa. A construção do questionário deve estar baseada na análise prévia do currículo e das observações que o candidato fez na dinâmica de grupo.

No desenvolvimento da entrevista, é necessário que o entrevistador esteja atento à coerência das situações que serão relatadas em relação ao contexto, à atitude tomada e aos resultados dessas ações. É importante também criar um clima agradável, de interação e não de “interrogatório”, para deixar o candidato mais à vontade e, com isso, obter respostas com mais qualidade e fidelidade. Se ele tiver dúvidas, esclareça sem pressa.

## Dicas na Condução da Entrevista

- Comece por perguntas básicas, buscando informações que complementem o currículo. Depois passe o foco para a deficiência e, por último, faça as perguntas com foco nas competências requeridas pela empresa;
- Ao tomar notas, explique para o candidato o que lhe chamou a atenção direcionando-o a complementar com respostas mais específicas;
- Permita o silêncio: deixe o candidato pensar;
- Busque provas contrárias, ou seja, não veja somente um lado do candidato (negativo ou positivo);
- Não esqueça de que o controle é seu: redirecione se o candidato desviar o assunto e investigue mais profundamente suas ações, especialmente quando se referirem à solução de problemas e planejamentos;
- Cuidado para não induzir as respostas por meio de perguntas com afirmações feitas. As respostas devem ser espontâneas;
- Ao finalizar a entrevista, dê as informações sobre a sequência do processo seletivo, inclusive quanto à data do retorno da avaliação, e pergunte se há dúvidas.

Na análise do material coletado é preciso levar em conta se as competências condizem com o perfil que se está buscando para a vaga e se os candidatos que tiveram baixo desempenho podem ser estimulados com treinamento ao longo do tempo, sem comprometer a realização das tarefas relativas ao cargo. Outro aspecto é avaliar se a postura e o estilo pessoal do candidato, assim como suas expectativas, estão de acordo com a cultura da empresa.

De posse da análise desse material, o gestor poderá entrevistar o candidato, nesta que representa a última fase da seleção. Uma boa medida que facilitará o entendimento é o acompanhamento do consultor de RH que realizou as primeiras entrevistas. Ele fornecerá também explicações prévias sobre as especificidades da deficiência do candidato e reforçará suas habilidades para o desempenho das funções do cargo. Além disso, a presença do consultor, já conhecido, durante a entrevista com o gestor deixará o candidato mais seguro, evitando, assim, uma eventual desclassificação.

Ao final do processo seletivo ofereça um feedback, tanto positivo como negativo, a todos os participantes. Quando resultar em aprovação, explique quais serão as etapas de contratação e o que deverá ser providenciado.

Em caso de reprovação, agradeça pela participação e informe que haverá novas oportunidades e processos seletivos. Em casos de dúvidas sobre a reprovação, é importante mencionar as várias fases do processo, nas quais o candidato recebeu notas e foi superado por outros, como acontece em qualquer processo seletivo.

Princípio da não discriminação: a empresa não pode usar critérios de seleção como idade, sexo, cor, boa aparência, inscrição no Serviço de Proteção ao Crédito, entre outros, que configuram critérios pessoais. Somente os requisitos necessários ao exercício da atividade podem ser exigidos. Se não for estritamente técnica, a empresa incorre em infração trabalhista e pode até mesmo receber infração penal por discriminação (art. 373-A, I, II, V, da CLT, c/c art. 1º da Lei nº 9.029/95).

## Abrindo Caminhos

**R**oberto Mendes Almeida, 54 anos, entrou no Itaú Unibanco muito antes da Lei de Cotas, aprovada em 1991. Em 2010, completa 35 anos de serviço. Portanto, está prestes a se aposentar em uma carreira toda trilhada na instituição bancária. “Aproveitei todas as oportunidades. Aprendi mais em minha vivência no banco, trocando experiências com as pessoas e com o avanço das ‘máquinas’, do que na faculdade. A empresa apostou em mim, foi meu primeiro emprego. Passei por uma entrevista com o gerente da área de tecnologia e realizei testes técnicos e psicológicos. Fui avaliado, em 1976, como qualquer outro empregado. Entrei como estagiário. Hoje tenho um cargo com nível de gerente”, conta Roberto, com um tom de satisfação na voz.

Ele é cego desde os 16 anos de idade, mas lidou com a deficiência visual desde a infância, uma vez que aos 6 anos perdeu a visão do olho direito. Estudou o braille quando ficou cego e depois, aos 19, aprendeu a se movimentar com a bengala para ter mais independência. No ano seguinte, 1975, ingressou em um curso de programação de computadores incentivado pela mãe, o que lhe abriu as portas para o processo seletivo no Itaú Unibanco, que buscava profissionais na área. Depois de dois anos no banco, começou a cursar a faculdade em Administração de Empresas. “A Lei de Cotas foi bem-vinda, porém incluir só por tolerância é um erro. Inclusão é fazer a pessoa participar com seu potencial”, comenta ele.

E potencial não falta a Roberto e outros profissionais com deficiência que ingressaram na mesma época, na área de tecnologia. “Em 1976, não havia nem os microcomputadores, muito menos os softwares leitores de tela. Desde o começo nós, os cegos, procurávamos e trazíamos muitas soluções para o banco. A maioria era acatada. Estudava de noite para pensar em ferramentas e programas que me auxiliassem no trabalho no outro dia. Costumo dizer que naquela época a gente fabricava a enxada à noite para trabalhar de manhã”, conta Roberto.

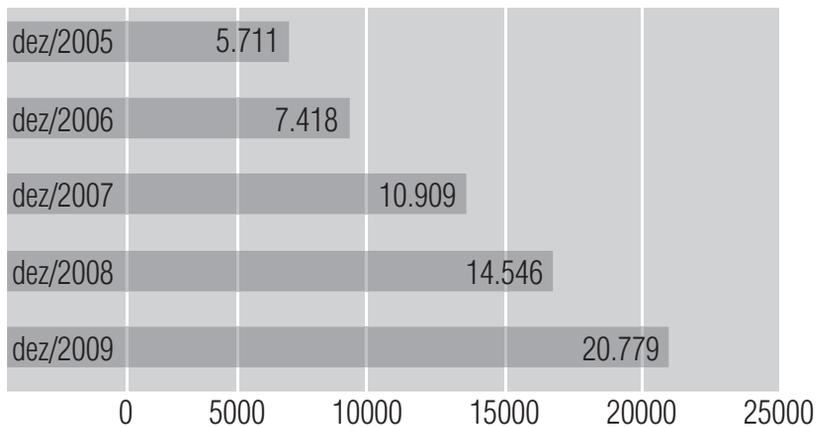
Ele avançou na carreira como era de se esperar. Enquanto se desenvolvia profissionalmente, se casou e os filhos nasceram, concretizando

mais sonhos. “Sempre busquei mais. Quando recebi a promoção para programador júnior, meu gerente perguntou onde eu queria chegar na empresa. Eu disse: no seu lugar! Hoje é tudo mais fácil. A tecnologia avança a cada dia. Com tantos recursos, a maior deficiência é a preguiça, não a cegueira.”

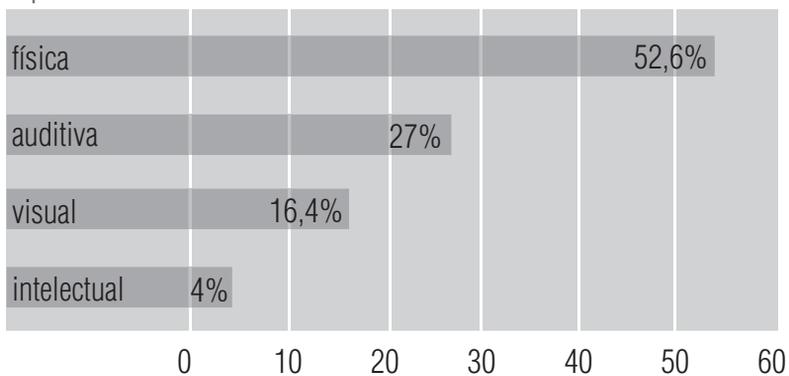
Roberto conta que, mesmo com as poucas opções, oportunidades e conhecimento sobre as deficiências que havia na época, nunca esperou que o banco fosse especialista em deficiência visual. Por isso, ele e outros de sua geração mostraram os caminhos. “Conversar sempre é a melhor escolha”, conta Roberto, que se considera um privilegiado por ter trabalhado com as pessoas que encontrou ao longo da carreira. Uma de suas experiências mais desafiadoras nesse percurso foi atuar como supervisor de um grupo de 40 profissionais. “Esse foi meu maior desafio. Sempre procurei avançar aos poucos, degrau por degrau. Mas ser supervisor de muitas pessoas que enxergam, sem enxergar, requer muita confiança. Em mim mesmo e naquelas pessoas. Procurei ver as qualidades de cada um porque acredito que todo ser humano tem competências. E posso dizer que 100% das pessoas com quem trabalhei deixei como amigos. Ano que vem posso me aposentar, mas não quero parar. Gosto de me sentir produtivo.”

## PERFIL DO BANCO DE TALENTOS DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA DA I.SOCIAL DEZEMBRO DE 2009

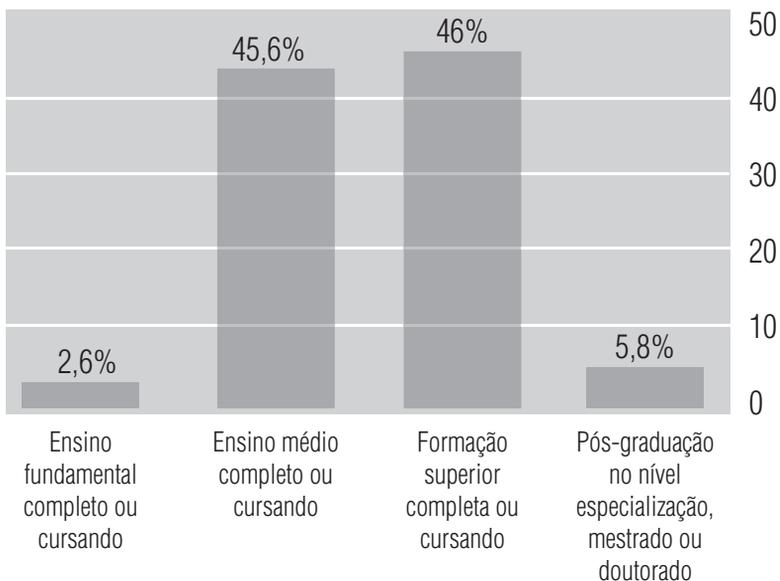
Quantidade de currículos cadastrados



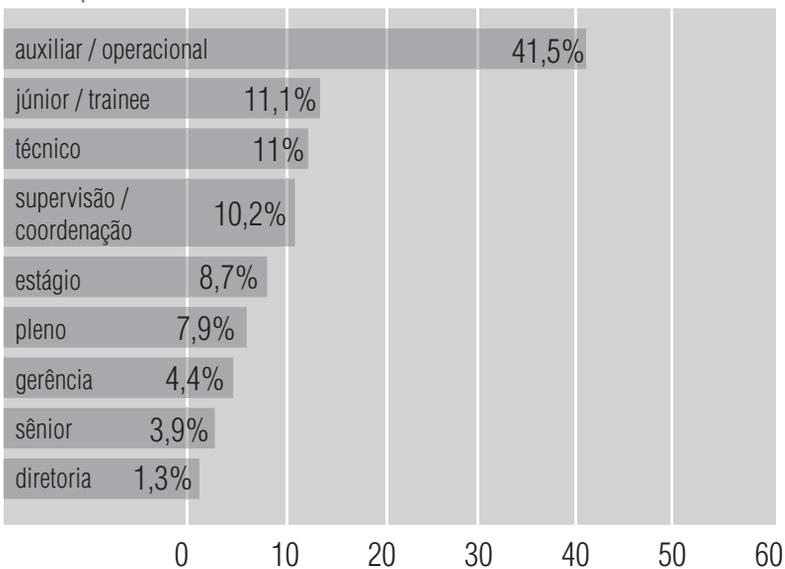
Tipos de deficiência



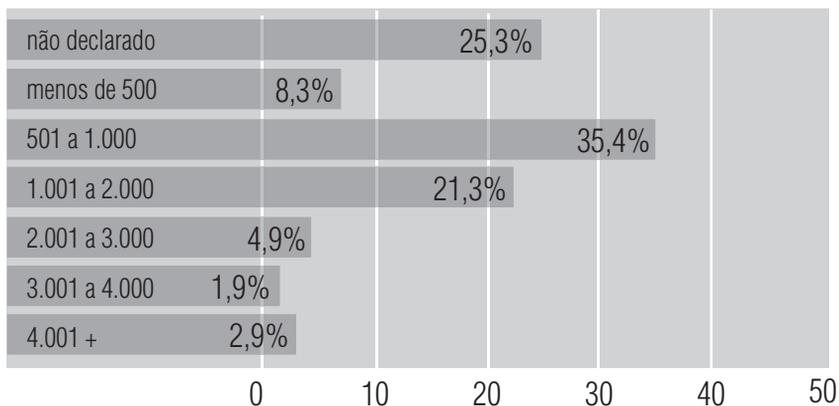
### Grau de escolaridade



### Nível profissional

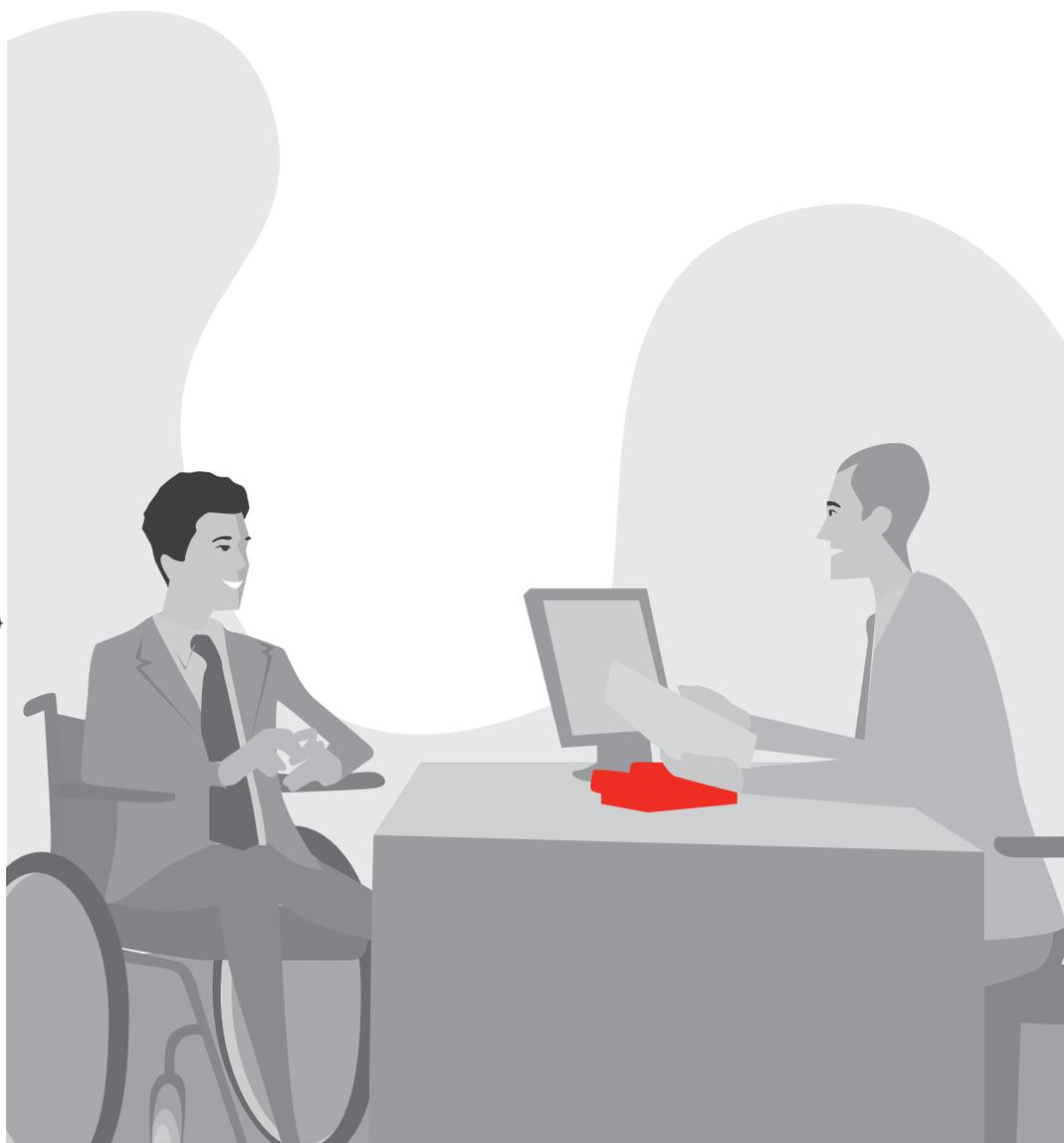


### Pretensão salarial (R\$)



### As dez áreas mais procuradas

- administração de empresas
- atendimento a cliente
- administração comercial / vendas
- Informática / T.I.
- setor bancário
- serviços administrativos
- telefonista / recepcionista
- telemarketing / call center
- recursos humanos
- vendas



**CAPÍTULO 8: CONTRATAÇÃO DE  
PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA**

**F**inalizado o processo seletivo com a escolha dos candidatos mais aptos àquela vaga ou àquele cargo, não há nenhuma regra específica para formalizar sua contratação. As normas gerais da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) devem ser seguidas como na contratação de qualquer outro colaborador, inclusive quanto ao exame médico admissional obrigatório. A única diferença em relação às pessoas sem deficiência é a identificação da deficiência que o médico do trabalho deverá classificar conforme o Decreto nº 5.296/2004.

Quanto ao contrato de trabalho, existem alguns cuidados simples no momento da assinatura por pessoas cegas e surdas em relação à acessibilidade para que elas estejam cientes de seu teor.

A pessoa cega precisará que alguém de sua confiança faça a leitura para ela e a empresa também deve disponibilizar o contrato em formato digital, que pode ser lido em um computador com software de leitura de texto, ou então em braille. Para a assinatura, se o novo colaborador não tiver recurso próprio, ofereça o suporte de uma régua para definir o local apropriado onde ele deverá assinar.

Se o contrato de trabalho tiver termos de difícil compreensão para a pessoa surda, certifique-se de que ela compreendeu o conteúdo. Auxilie com um dicionário ou com sinônimos que facilitem seu entendimento. Novamente, um intérprete de Libras facilitará a comunicação ou a pessoa pode ser auxiliada por alguém de sua confiança.

Não se pode fazer qualquer diferenciação quanto a salário e demais benefícios que serão pagos ao empregado com deficiência: devem ser iguais aos demais empregados na mesma função, por força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT. Quanto ao vale-transporte, se o empregado tiver direito à isenção de tarifas no transporte público – cada município tem suas regras – em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho (art. 1º da Lei nº 6.418/85), o empregador não precisará disponibilizar o benefício.

## Treinamento e Ambiente de Trabalho

A inclusão dos novos colaboradores com deficiência começa pelo treinamento realizado nas mesmas atividades que os demais funcionários. Jamais o faça em separado. É uma ótima oportunidade para que os colaboradores que não têm deficiência conheçam as habilidades, os recursos que a pessoa com deficiência utiliza e os integrem com naturalidade. Todas as adaptações que forem necessárias devem ser previstas antecipadamente em conjunto com o colaborador e ajustes podem ser feitos no decorrer do processo de trabalho.

O ambiente deve ser bem adaptado, uma vez que as edificações de uso coletivo devem atender às normas de acessibilidade estabelecidas pelo Decreto nº 5.296/2004. Desse modo, construídos com os princípios do desenho universal, ele será de melhor qualidade para todos os colaboradores. No entanto, caso ainda não esteja totalmente acessível, é preciso que, ao menos, os acessos comuns da empresa e do local de trabalho estejam adequados às necessidades específicas das pessoas contratadas, antes de elas começarem a trabalhar. Assim, as adequações na empresa podem ser feitas de forma gradual, de acordo com um cronograma e previsão orçamentária.

Segundo o Decreto nº 5.296/2004, a definição de desenho universal é: “concepção de espaços, artefatos e produtos que visam a atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou na soluções que compõem a acessibilidade”.

## Mitos e Realidades

Alguns mitos sobre o grupo de pessoas com deficiência vêm sendo propagados ao longo do tempo, baseados apenas em ideias preconceituosas e premissas errôneas. Dizer, por exemplo, que as pessoas com deficiência são mais sensíveis é tão preconceituoso quanto falar que elas são menos produtivas. Sensibilidade é uma característica subjetiva, pessoal de cada um, independentemente da deficiência. Em relação a pouca produtividade, quando a pessoa com deficiência tem disponível todos os recursos técnicos e de acessibilidade, ela produz tão bem quanto uma pessoa sem deficiência.

Ainda hoje, infelizmente, o termo “pessoa especial” é sinônimo de pessoa com deficiência, como se, por exemplo, o fato de a pessoa ser cega a tornasse plena de coisas boas, com uma aura fora do comum. Ora, especial somos todos para alguém, temos certeza de que você é especial para sua mãe, seus filhos ou marido.

O *Dicionário Houaiss da Língua Brasileira* define mito como uma *construção mental de algo idealizado, sem comprovação prática; ideia, estereótipo*. A partir desse conceito, dizer que as pessoas com deficiência são mais tristes ou honestas é baseado em uma idealização, uma vez que, na prática, tristeza e honestidade não são exclusividades de grupos de pessoas, mas se configuram como características individuais. Apostamos que você conhece uma ou várias pessoas com deficiência de bem com a vida, que vive sorrindo e fazendo piadas.

É importante, portanto, aguçarmos o nosso senso crítico e duvidarmos de generalizações sobre as pessoas com deficiência ou qualquer outro grupo de indivíduos. Além de serem perigosas, essas generalizações são um atalho para que o preconceito inerente a essas ideias chegue a um nefasto lugar chamado discriminação.

Outra cultura importante a ser incorporada na organização é a da não discriminação, como já reforçamos anteriormente. Concentrar a contratação em um tipo único de deficiência, buscar apenas deficiências leves, quase imperceptíveis, ou associar determinadas tarefas a tipos de deficiência são atitudes discriminatórias que ferem os princípios da igualdade de oportunidades e trabalho digno.

A empresa deve buscar uma pessoa, um profissional, nunca a “deficiência”. As pessoas com deficiência têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal). Outro equívoco é a associação das deficiências a determinadas atividades, de maneira a limitar sua atuação: a auditiva com o trabalho em almoxarifados, a visual com a telefonia e a física, com o telemarketing. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho por meio de postos devidamente adaptados.

## Direitos

A pessoa com deficiência pode ter um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência e para atender, por exemplo, a necessidades de locomoção, tratamento médico, entre outros.

O artigo 35 do Decreto Federal nº 3.298/99 considera como modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência: a colocação competitiva, a colocação seletiva e a promoção do trabalho por conta própria.

Na colocação competitiva, o processo de contratação é regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, e independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, sem excluir, no entanto, os apoios, as adaptações e as ajuda técnicas. Já a colocação seletiva depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização, mantendo também todo o processo de contratação regular.

Esses procedimentos especiais seriam os já elencados: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades.

No momento de preencher a Relação Anual das Informações Sociais (Rais), a empresa deve assinalar SIM no item “Deficiente Habilitado ou Beneficiário Reabilitado” e ainda informar o tipo de deficiência, com a seguinte codificação: 1 – Física; 2 – Auditiva; 3 – Visual; 4 – Mental; 5 – Múltipla e 6 – Reabilitado. A empresa é passível de autuação se apresentar a Rais contendo informações inexatas ou declarações falsas (art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75). A informação sobre deficiência do empregado também deve constar do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).



**CAPÍTULO 9: GERENCIAMENTO DE  
PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA**

**A** força e o sucesso na promoção da inclusão de colaboradores com deficiência vêm das atitudes e diretrizes da gerência de uma empresa.

A primeira medida a ser adotada é a garantia de oportunidades iguais aos colaboradores com e sem deficiência. O gestor deve estar consciente das particularidades e dos direitos da pessoa com deficiência, assim como entender que ter uma deficiência não faz daquele indivíduo um profissional melhor ou pior do que aquele sem deficiência física, sensorial ou intelectual. Não é a deficiência que faz uma pessoa mais ou menos competente. São imagens equivocadas: a do super-herói que supera qualquer obstáculo e a do coitadinho que precisa de benemerência. Por isso, as empresas que não se prepararam adequadamente, com informações de qualidade e abrangente para receber esses profissionais, frustram-se com o resultado, o que acaba desfavorecendo novas admissões.

Por isso, o gestor não deve ter preconceitos de nenhuma espécie para não ignorar as habilidades e características singulares de pessoas que desejam ingressar no mundo do trabalho e produzir. Ao detectar quais as limitações e as necessidades de apoio que a deficiência acarreta, em conjunto com os talentos e as competências do profissional, o gestor proporcionará uma atividade compatível àquela pessoa. Verificado este aspecto e oferecidos os recursos e as adaptações, os critérios de cobranças e expectativas precisam ser os mesmos utilizados com um funcionário sem deficiência.

Com esse olhar abrangente e humanizado, o gestor assumirá sem medo suas responsabilidades e conseguirá promover as garantias para uma organização bem estruturada em todos os sentidos. Até mesmo quanto à manutenção e retenção do profissional com deficiência. Portanto, voltamos a repetir: é essencial que o gestor encare esse colaborador como os demais para poder ser justo em suas avaliações e garantir oportunidades de crescimento e desenvolvimento para os colaboradores com e sem deficiência.

Gerenciar recursos humanos requer habilidades e competência. As pessoas com deficiência são, antes de tudo, pessoas e devem ser gerenciadas da mesma maneira dentro da empresa. É mais fácil do que

parece à primeira vista. Como qualquer “capital humano”, precisa de estímulo para seu crescimento, sem discriminação.

Uma boa medida que favorece o relacionamento no ambiente de trabalho com os demais colaboradores é oferecer informações. A falta de informação gera desconforto e dúvidas nos funcionários. Cabe ao gestor comunicar à equipe sobre o colega com deficiência, qual a função que desempenhará, o que é esperado dele e o tratamento a ser dado, reforçando que ele será mais um funcionário e fará “parte do time”.

O profissional com deficiência que tiver atribuições claras e definidas e receber treinamento adequado para desenvolvê-las terá responsabilidades e será produtivo como os demais colegas. Assim, poderá candidatar-se a promoções, aumentos salariais e bônus por desempenho. Esse colaborador pode e deve ser cobrado por seu superior quanto a suas responsabilidades.

Entre os deveres do colaborador com deficiência está o cumprimento de seus horários do mesmo modo que os demais funcionários. Assim, ele deverá realizar suas atividades particulares fora do horário de trabalho. A deficiência não pode ser uma justificativa para ausências e atrasos, a menos que o profissional possua algum tipo de deficiência que requeira uma jornada especial de trabalho.

O gestor deve cobrar as responsabilidades do colaborador com deficiência da mesma maneira que o faz com os demais funcionários da sua área. Ter uma deficiência não inviabiliza a execução das tarefas, a não ser que a solicitação de trabalho seja incompatível com a limitação física, sensorial ou intelectual. Não pode pedir, por exemplo, que a pessoa cega analise um gráfico se ele não for acessível. Ou pedir a um cadeirante que faça uma visita a um cliente cujo edifício não tenha acessibilidade arquitetônica. O bom senso deve prevalecer sempre e não existe um limite de tarefas.

Quando os gestores da empresa adotam todas as medidas necessárias para a inclusão profissional de pessoas com deficiência, a estabilidade futura destes profissionais dependerá do próprio potencial, vontade de aprender e de trabalhar, uma vez que a empresa cumpriu sua parte oferecendo a garantia de inclusão em todos os setores da corporação.

Nunca é demais lembrar que também é dever do gestor coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação. Qualquer organização precisa manter normas internas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados, assim como às pessoas com deficiência, prevendo sanções para práticas abusivas, desrespeitosas e discriminatórias.

## Retenção dos Profissionais com Deficiência

Para coroar todos os esforços despendidos na implantação de um programa de inclusão e no recrutamento e na seleção de profissionais com deficiência, a empresa precisará investir em ações focadas na retenção e promoção desses colaboradores.

É de suma importância que o gestor desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência, com objetivo de favorecer sua integração com os colegas e a chefia, além das adaptações às rotinas de trabalho. Esta é uma medida que visa a garantir a satisfação deste colaborador, assim como favorecer sua produção e estimular seu desenvolvimento pessoal e profissional, o que implicará a sua permanência na empresa.

Para que tal processo obtenha êxito é importante ouvir toda a equipe: tanto os empregados como a chefia devem ser questionados a respeito das questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes, será o próprio colaborador com deficiência quem vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho baseadas em suas vivências. E o gestor, orientado e apoiado nas facilidades e dificuldades relatadas, poderá buscar a solução para melhorar a realização das rotinas.

Adotar medidas por meio das quais o profissional com deficiência participe mais da rotina de trabalho, sinta-se bem e adquira a consciência de que é “parte do negócio” é extremamente estimulante. Quando o gestor passa a refletir mais sobre esses conceitos inclusivos, perceberá que poderá aplicá-los para toda a equipe, beneficiando não apenas os colaboradores com deficiência.

Para avaliação do colaborador com deficiência quanto às metas atingidas, o gestor deve verificar também se ele teve acesso facilitado aos treinamentos, aos manuais, aos regulamentos e a informações sobre a empresa. As pessoas com deficiências sensoriais – visual e auditiva – são as que mais precisam de acessibilidade na comunicação por meio da tecnologia ou de intérpretes de Libras. Assim como as pessoas com deficiência intelectual precisam compreender as normas e regras, e isso deve ser transmitido de modo simples, claro e didático.

Outra questão igualmente importante é verificar se o posto de trabalho foi adaptado às condições pessoais daquele funcionário. Sem esse cuidado, além dos prejuízos à saúde, pode redundar na diminuição da sua produtividade.

Tomados todos esses cuidados, apenas mais um deve ser levado em conta: as implicações de suas limitações físicas, sensoriais ou intelectuais

na produtividade. A própria CLT parte do pressuposto de que o rendimento das pessoas com deficiência é menor, uma vez que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados fossem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (art. 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4º, da CLT).

Essa avaliação diferenciada não pode ser entendida como discriminatória ou paternalista, uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Respeitar os limites e as peculiaridades não significa que não seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho (art. 5º, III, do Decreto nº 3.298/99). Mesmo que “especial”, a avaliação deve sempre estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos (art. 4º da Convenção nº 158, da OIT).

A mesma OIT recomenda que as empresas incentivem as pessoas com deficiência a pleitear promoções, no livro *Gestões das Questões Relativas a Deficiência no Local de Trabalho*, especialmente quando “parecerem relutar em fazê-lo devido a algum impedimento resultante da deficiência ou a obstáculos em que esbarrassem no ambiente de trabalho.”

A remuneração – embora importante – não rege mais a permanência do profissional na empresa. A incessante busca por excelência e melhores resultados é calcada na filosofia do investimento contínuo no crescimento e no desenvolvimento de quem faz a empresa: o funcionário.

Outra questão que merece atenção especial é a manutenção do emprego para quem, já colaborador da empresa, adquire uma deficiência. O empregador pode continuar a se beneficiar da sua competência e experiência já acumuladas. Assim, a empresa precisa desenvolver uma estratégia de gestão considerando as medidas que possibilitem o retorno gradual ao trabalho, mas que incluam em um primeiro momento intervenções e encaminhamento aos serviços de reabilitação apropriados. Quando o colaborador já não pode mais exercer as atividades anteriores, é preciso oferecer oportunidades de experiência em outras áreas, assim como apoio e assessoria técnica para identificar as adaptações necessárias.

A OIT recomenda que o empregador tenha consciência e, como já dissemos, tenha domínio de todas as informações e opções ao seu alcance para facilitar a manutenção do emprego ou o retorno do profissional com deficiência ao trabalho (*Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho*, OIT, 2004).

Portanto, o processo de retenção do colaborador com deficiência

contempla o seu desenvolvimento profissional e pessoal, além de melhorar sua qualidade de vida dentro e fora da instituição. Promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferivelmente no mercado competitivo de trabalho, é uma das importantes formas de combater a exclusão social de pessoas com deficiência e promover sua dignidade e vida independente.

## Demissão de Profissionais com Deficiência

Não existe a previsibilidade legal de estabilidade para o empregado com deficiência, além das normas gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho, iguais para todos os empregados, com e sem deficiência.

Quando a demissão ocorrer por um ato faltoso do empregado, que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, não sendo possível o prosseguimento da relação empregatícia, constituir-se-á demissão por justa causa. Os atos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador por justa causa têm base no artigo 482 da CLT.

No entanto, existem algumas particularidades da Lei de Cotas para garantir a reserva de cargos para as pessoas com deficiência. Quando a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado for imotivada, ou

seja, sem justa causa, em um contrato de trabalho por prazo indeterminado, ela somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. Isso significa que a demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência. E também se aplica aos contratos por prazo determinado, superior a 90 dias.

Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tiver atingido o percentual mínimo legal, de acordo com o artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91: “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.”

A condição semelhante exigida significa a obrigatoriedade de contratação de outro trabalhador com deficiência, não sendo necessário que o profissional a ser contratado tenha a mesma deficiência do substituído, tampouco ocupe a mesma função. O objetivo é que a cota seja mantida e, com isso, os números de profissionais com deficiência no quadro da empresa. Portanto, a empresa tem o dever de contratar outra pessoa com deficiência conforme no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 5.296/2004.

## Todo Mundo Ganha com a Inclusão

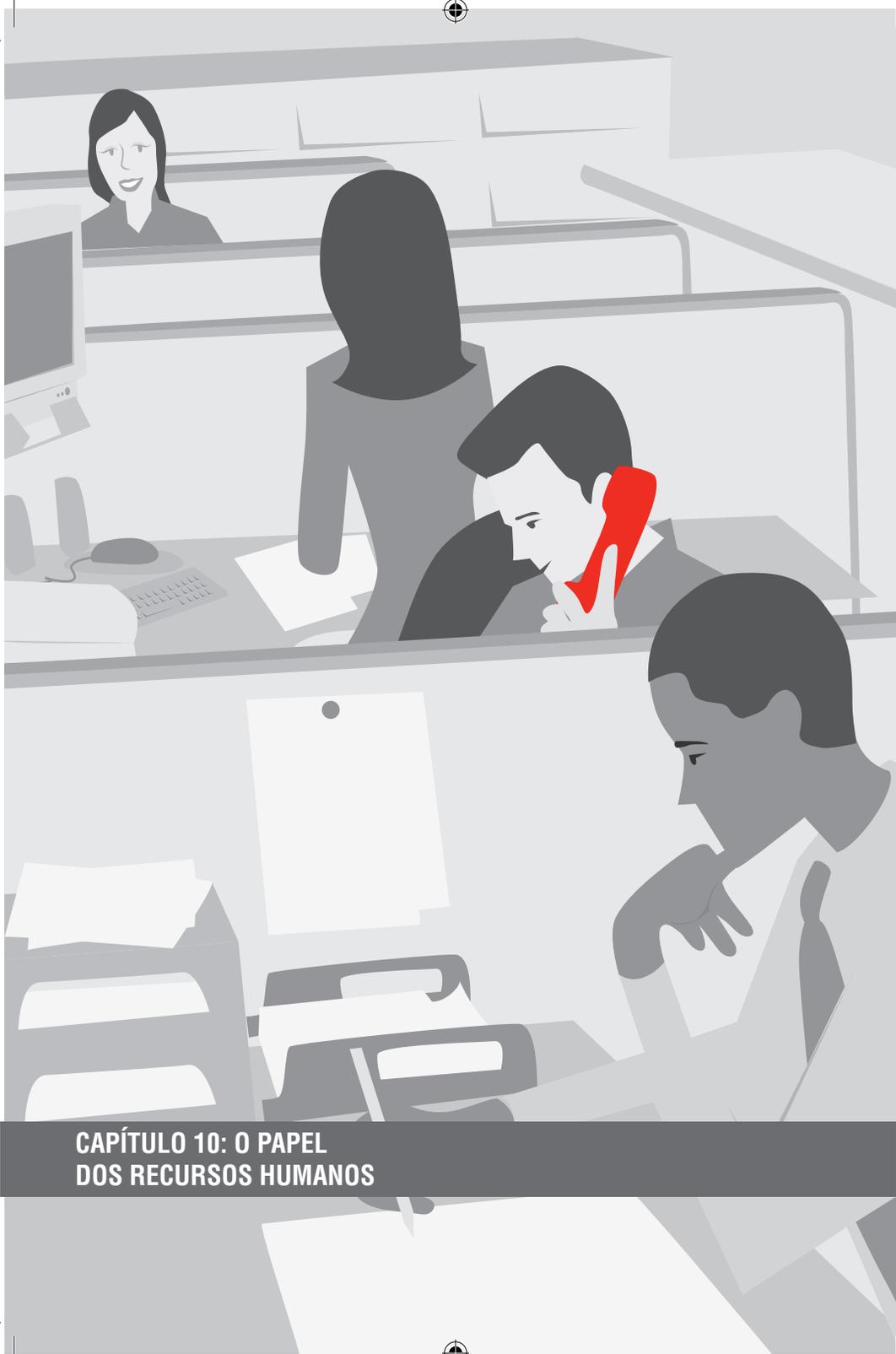
**Q**uando o engenheiro Ricardo Alves Faustino, 50 anos, entrou no Itaú Unibanco há 27 anos, seu primeiro gestor foi uma pessoa com deficiência visual: Domingos Cessa, um profissional que fez carreira e se aposentou no banco como supervisor. Ricardo conta que Domingos sempre foi muito admirado na área de tecnologia. “Eu nunca tinha tido contato antes com alguém cego ou com outra deficiência e comecei com um chefe que é quase um mito, por seu profundo conhecimento em tecnologia. O Domingos era um líder nato. Conhecia as rotinas e os programas de cabeça, eu ficava impressionado a todo o momento. Para mim foi um grande aprendizado poder ter convivido com ele, algo que marcou minha carreira profissional e minha vida. Ele, que é cego, enxergava um pouco além”, afirma.

Quando tinha problemas ou dúvidas no trabalho, Domingos era capaz de resolvê-los a distância, por telefone, fazendo uso da memória. “Ele perguntava, é isso que aparece na tela? E eu, surpreso, dizia sim, é isso mesmo. Daí ele me guiava passo a passo até resolver a situação. Aprendi muito com ele e tive o privilégio de ainda trabalhar com outras pessoas com deficiência.”

Ricardo desenvolveu sua carreira no banco, foi promovido e passou a chefiar outros profissionais, entre eles diversos com deficiência visual. “No início eram quatro. Contratei mais dois com deficiência visual e outro com deficiência auditiva. Se alguém tem a visão equivocada de pensar neles como incapazes, isso cai logo por terra. São pessoas autônomas, que se adaptam bem e se destacam.”

Por isso, como gestor, Ricardo teve o prazer de promover todos os seus colaboradores com deficiência. “O Roberto (Mendes Almeida, que também é retratado neste livro) é especialista nível gerente. O Paulo Cândido e o Alexandre Toco já são seniores, Romilda é programadora... Todos muito experientes”, conta Ricardo, que ainda notou que a inclusão de profissionais com deficiência trouxe benefícios para todo o grupo. “A equipe fica mais focada, mais colaborativa. É muito saudável e ótimo para o gestor. Nunca tive problemas, pelo contrário, só coisas boas.”

A naturalidade com que Ricardo passou a conviver com as pessoas com deficiência, a começar pelo imenso aprendizado com o primeiro chefe, rendeu êxitos profissionais e boas amizades. Conta que, além de tudo, são ótimos conselheiros nos momentos de estresse. “Eles extrapolam o nosso conceito de superação. Além do trabalho, participam de tudo: têm ótimas ‘sacadas’, fazem piada, não se furtam a nada. E buscam nos deixar confortáveis com relação à deficiência. É admirável. O banco já apostava neles há 30 anos e aprendi que isso é ótimo para a cultura da empresa.”



**CAPÍTULO 10: O PAPEL  
DOS RECURSOS HUMANOS**

s programas de inclusão das empresas fizeram com que o papel, a responsabilidade e a relevância da atuação dos profissionais de recursos humanos aumentassem significativamente, uma vez que a gestão de pessoas é a chave para uma inclusão sustentável. Em outras palavras, incluir de forma sustentável pessoas com deficiência nas corporações não se resume ao recrutamento e à seleção, mas, além disso, a oferecer oportunidades de trabalho adequadas, em um ambiente de respeito à diversidade, visando a garantir ao profissional um crescimento na empresa.

Essa busca do equilíbrio e da igualdade social no ambiente de trabalho deve ser entendida como parte integrante do processo de desenvolvimento da instituição. Portanto, o departamento de recursos humanos é fundamental para coordenar e buscar soluções em todo o processo.

O RH, no trabalho em prol da inclusão de profissionais com deficiência

de modo consistente, assume papel estratégico. Para coordenar esse processo com qualidade é necessário se preparar para dominar o assunto. Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência, o RH poderá envolver toda a empresa – dos gestores aos técnicos, passando pelos funcionários de limpeza e manutenção, até a mais alta direção da empresa –, oferecendo dados e o suporte mais adequado, fazendo com que todos possam entender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia.

São os profissionais de RH que irão buscar alternativas adequadas à realidade da empresa, assim como instruir cada departamento sobre como assumir suas responsabilidades e os papéis a desempenhar durante o processo de inclusão, que é contínuo, dinâmico e deve ser sempre crescente.

Esse envolvimento requer capacitar os gestores e equipes, proporcionar equipamentos e condições estruturais adequadas a todos os colaboradores, dar conhecimento e incentivar a participação dos colaboradores nas ações inclusivas.

Na busca de ampliar o número de colaboradores com deficiência na empresa, o RH deve focar nas competências e nos potenciais durante o processo de recrutamento e seleção e acompanhar esses funcionários como modo de garantir crescimento na empresa e igualdade de oportunidades.

## **Empresa Inclusiva** Por Ricardo Marino

*O futuro dependerá daquilo que fazemos no presente*

**Mahatma Gandhi**

**D**e acordo com o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, inclusão é o estado daquilo ou de quem está incluído, inserido, metido, compreendido dentro de algo, ou envolvido, implicado em. Nessa perspectiva, a inclusão requer um movimento, uma ação e impescinde que se saia do lugar-comum para rumar a um outro lugar, mais justo e democrático.

A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, foco desta publicação, acontece a partir da contratação de profissionais. São eles que, com seu talento e sua história, tornarão a empresa mais diversa e inclusiva. Eles construirão, em conjunto com seus gestores e colegas, empresas sustentáveis e socialmente responsáveis. Uma empresa inclusiva é aquela que, além da contratação, também é capaz de prover acesso físico/

arquitetônico e de informações, incluindo ferramentas que deem condição para a pessoa com deficiência exercer suas funções como qualquer outro colaborador na empresa. Ao departamento de recursos humanos cabe envolver outras áreas, como área médica e engenharia predial, para que possíveis adaptações sejam customizadas de acordo com cada profissional contratado.

O papel dos profissionais de recursos humanos, que lidam diretamente com a atração e seleção de colaboradores, é vital para que o processo de inclusão seja ágil, responsável e duradouro. São estes, muitas vezes, os primeiros a descobrir a riqueza da convivência com as diferenças e a perceber que olhares sob diferentes perspectivas abrem uma possibilidade muito maior de respostas. É a área de recursos humanos que, muitas vezes, assume a responsabilidade pela conscientização e sensibilização para que o restante da empresa contribua com a promoção da diversidade.

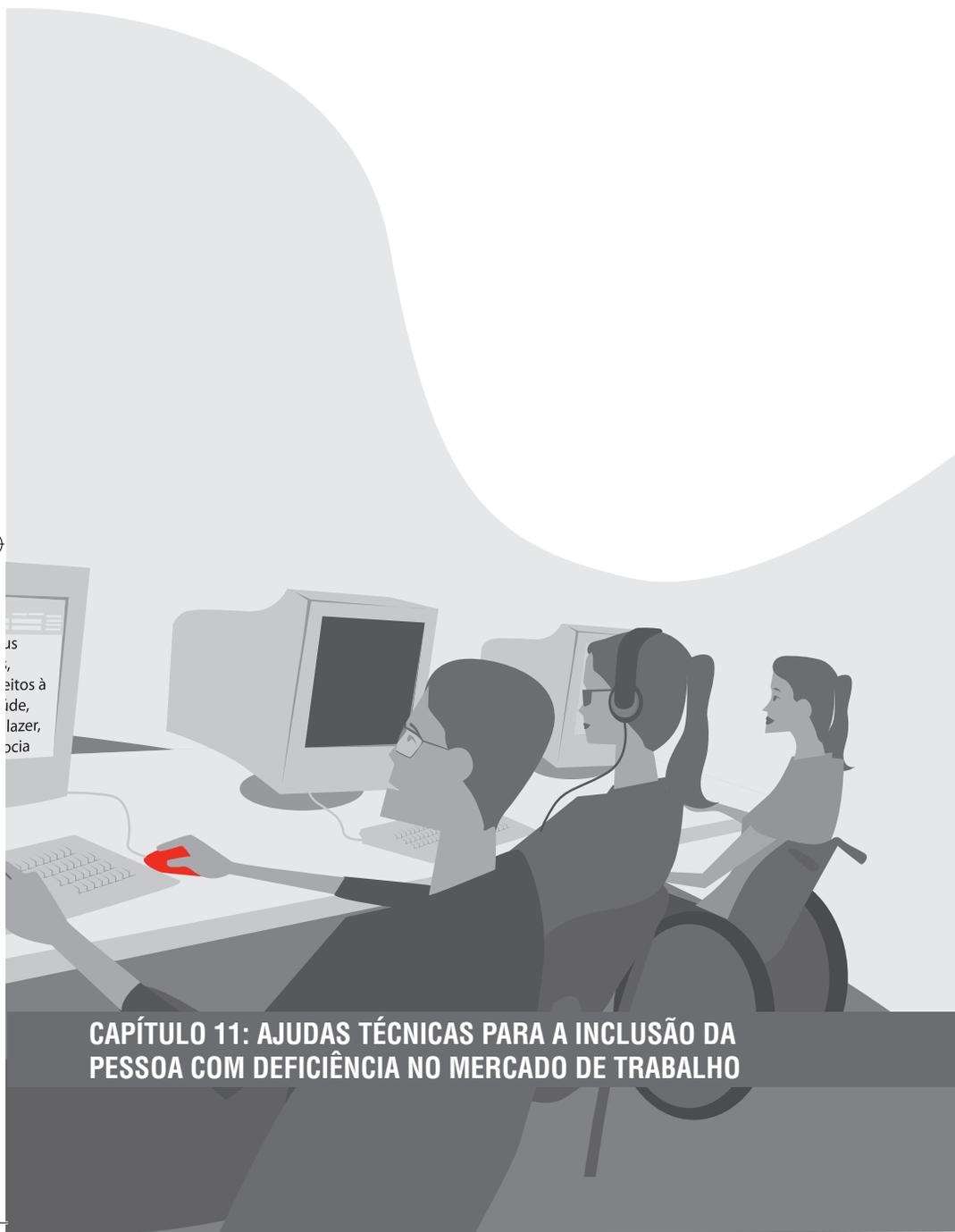
Parte das tarefas, que enriquecem esse aprendizado, constitui em firmar parceria com atores estratégicos, não apenas internos, mas externos à empresa, selecionar currículos, entrevistar e triar candidatos, atuar em parceria com gestores para que os profissionais tenham perfil compatível às necessidades, criando uma estratégia específica de captação e inserção desses profissionais na cultura da empresa.

A contribuição da área de recursos humanos será mais valiosa à medida que sua visão for estratégica e considerar, ao mesmo tempo, a realidade da empresa e do negócio versus o processo de inclusão. A essa área cabe, também, uma postura *avant-garde*, que antecipe os conflitos e proponha soluções alternativas para orientar todo esse processo de inclusão, pois, embora o caminho seja positivo, nem sempre é fácil e exige comprometimento e dedicação para ser trilhado.

Sabemos que o desafio não é simples e muito menos poderá ser vencido se nos isolarmos em nossas ações, em nossos cotidianos. Mas sabemos também que a recompensa e a sensação de dever cumprido são imensas quando olhamos para uma empresa que comporta toda a diversidade de pessoas da qual nos orgulhamos em nosso país.

**Ricardo Marino**

*Diretor-executivo das áreas de Pessoas e  
Unidades Externas do Itaú Unibanco*



**CAPÍTULO 11: AJUDAS TÉCNICAS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**A** acessibilidade é fator decisivo quando se deseja promover a participação das pessoas com deficiência na vida em sociedade. Deve ser entendida de forma ampla e abrangente: são todos os recursos que possibilitam o acesso e o uso de qualquer pessoa, de modo seguro e autônomo, aos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, às edificações, aos meios de transporte e aos sistemas e meios de comunicação. Todo esse conjunto oferece condições concretas e favoráveis para a inclusão de pessoas com deficiência na educação e no mercado de trabalho, assim como no esporte, na cultura e no lazer.

Até 2000, as políticas públicas na promoção da acessibilidade foram tímidas e pontuais. No entanto, com a aprovação da Lei Federal nº 10.098, em 2000, e depois do Decreto nº 5.296, em 2004, regulamentando a lei, as políticas de acessibilidade têm se tornado uma preocupação constante. De acordo com a lei, todo o espaço urbano, os edifícios de uso público, os meios de transporte e de comunicação têm a obrigatoriedade de estar adequados de acordo com as normas técnicas de acessibilidade – a NBR 9.050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) – até 2014. O fato de que o Brasil sediará, em breve, a Copa do Mundo de Futebol (2014) e as Olimpíadas e Paraolimpíadas (2016) faz com que essa preocupação aumente. O compromisso do governo brasileiro em promover reformas e melhorias que também contemplem as normas de acessibilidade foi um dos pré-requisitos para sediar eventos dessa magnitude. Atenas e Pequim, cidades muito antigas que sediaram jogos olímpicos, mostraram muitas intervenções em favor da acessibilidade.

O avanço constante da tecnologia e da informática é outro fator favorável à ampliação da participação social das pessoas com deficiência. Bons exemplos são as cadeiras de rodas e próteses mais leves e funcionais, que facilitam os deslocamentos e, especialmente, os programas e as ferramentas que permitem o uso de todos os recursos que computadores

oferecem. Por meio de ferramentas como os leitores de tela, comando de voz, sintetizadores de voz e tradutores de Libras, as pessoas têm sua deficiência minimizada e trabalham em condições de igualdade com os demais colaboradores em uma empresa.

Este é o principal objetivo atingido ao se promover a acessibilidade no ambiente de trabalho: equiparar oportunidades e favorecer a plena participação das pessoas com deficiência. Ao identificar eventuais barreiras arquitetônicas e de comunicação presentes no ambiente da empresa, esta pode remover os obstáculos que dificultam a mobilidade e orientação de pessoas com deficiência e, assim, ampliar as possibilidades e facilitar a contratação de um produtivo colaborador.

As empresas devem considerar as condições de acessibilidade do ambiente de trabalho nos aspectos ergonômico, estrutural, de comunicação e tecnológico necessários ao tipo de deficiência – física, auditiva, intelectual ou visual – dos colaboradores admitidos, dando-lhe condições de mobilidade, favorecendo sua autonomia e assegurando sua participação no ambiente de trabalho.

A partir do momento que as necessidades específicas dos funcionários com deficiência forem reconhecidas e os suportes providenciados, o crescimento da pessoa com deficiência na empresa

estará diretamente ligado ao seu desempenho profissional e não mais a uma barreira física, de comunicação ou tecnológica.

Os gestores da empresa devem utilizar estratégias de comunicação para reverter a falta de conhecimento sobre as pessoas com diversos tipos de deficiência e as utilizar como importante instrumento de inclusão social. Ao multiplicar informações, criarão condições para que a sociedade perceba a capacidade de realização e produção, os potenciais de criação e a evolução das pessoas com deficiência, e não enxergue apenas suas limitações.

### Ajudas Técnicas para Adequação do Posto de Trabalho

Incorporar equipamentos e softwares que facilitem o acesso à tecnologia digital e à microinformática são medidas que devem ser adotadas pelas empresas e são as chamadas “ajudas técnicas”. Ajudas técnicas referem-se ao “conjunto de recursos que, de alguma maneira, contribui para proporcionar às pessoas com deficiência uma maior independência, qualidade de vida e inclusão na vida social por meio do suplemento, manutenção ou devolução de suas capacidades funcionais” (Hogetop & Santarosa, 2002).

São considerados ajudas técnicas os elementos que compensam uma ou mais limitações funcionais, motoras, sensoriais ou intelectuais de uma pessoa, com o objetivo de permitir que supere as barreiras da comunicação e da mobilidade e possibilite sua plena inclusão social.

O Decreto nº 5.296/2004, em seus artigos 8º e 61, considera como ajudas técnicas para os fins de acessibilidade “produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida“. O decreto ainda determina que se estimule a criação de linhas de crédito para a indústria que produza componentes e equipamentos de ajudas técnicas, assim como o desenvolvimento científico e tecnológico voltado para a produção nacional de componentes e equipamentos.

São exemplos de ajudas técnicas:

- Próteses auditivas, visuais e físicas;
- Órteses que favoreçam a adequação funcional;
- Equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa com deficiência;
- Equipamentos, maquinários e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para o uso de uma pessoa com deficiência;

- Elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa com deficiência;
- Elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa com deficiência;
- Equipamento e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa com deficiência;
- Adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal;
- Bolsas coletoras para os portadores de ostomia;
- Softwares sintetizadores de voz para pessoas com deficiência visual;
- E, como define o Decreto nº 5.296/2004, os cães-guia.

## Adequações para as Pessoas com Deficiência Física

As principais dificuldades de uma pessoa com deficiência física estão relacionadas à mobilidade e locomoção. Adequar a estrutura física e arquitetônica com adaptações que facilitem o ir-e-vir e o uso seguro de todos os ambientes da empresa pelo deficiente promoverá sua participação nas atividades e o cumprimento das funções profissionais. Em alguns

casos, além das adequações no ambiente físico, é necessário ajustar equipamentos como, por exemplo, para as pessoas com deficiência de membros superiores poderem manusear computadores e outros materiais de trabalho. Além do ambiente interno, para que uma empresa seja considerável acessível devemos pensar também em todo o entorno, ou seja, na parte externa à edificação.

Portanto, é necessário realizar adequações em favor da promoção do acesso, circulação interna e externa, mobiliário, sanitários, de comunicação e tecnologias assistivas.

A seguir, os principais itens que devem ser verificados para a promoção da acessibilidade para as pessoas com deficiência física.

#### Acesso à edificação

- Todas as entradas devem estar livres de obstáculos, bem como as rotas de interligação às principais funções do edifício;
- Remover desníveis ou inclinações como medida de segurança; Entrada plana, com rampa de acesso ou plataforma elevatória favorece a independência;

- Prever sinalização informativa, indicativa e direcional da localização das entradas acessíveis;
- Quando o local de acesso tiver catraca, deve ser prevista catraca acessível ou portões laterais;
- O balcão da recepção da empresa deve permitir a aproximação frontal de uma pessoa em cadeira de rodas e altura adequada.

Rampas íngremes: não basta uma rampa para garantir o acesso das pessoas com dificuldade de locomoção. Para promover a autonomia dessas pessoas, devemos prever uma rampa suave com pouca inclinação, pois quando a rampa tem inclinação acentuada perde completamente sua funcionalidade e não oferece condições para uma pessoa em cadeira de rodas transpô-la sozinha.

### Circulação interna

- Verificar a disposição do mobiliário interno de modo a permitir a livre circulação e a plena utilização dos mesmos;

- O acesso aos diversos andares da edificação deve se dar por meio de rampas ou elevadores;
- Os elevadores devem ter a dimensão mínima que permita o uso de uma pessoa em cadeira de rodas;
- O cartão de ponto deve estar a uma altura acessível às pessoas em cadeira de rodas ou baixa estatura;
- As portas da edificação devem possuir no mínimo 80 cm de largura e de preferência sem molas para possibilitar a passagem e a abertura por uma pessoa em cadeira de rodas;
- Os corredores internos da empresa devem ter no mínimo 90 cm de largura, garantindo áreas de circulação e espaço para manobras.

### Mobiliário

- Dê preferência por superfícies de trabalho com regulagem de altura para facilitar o encaixe de uma pessoa em cadeira de rodas: as medidas para isso são, no mínimo, altura livre de 73 cm e profundidade de 50 cm;
- Todos os armários e outros mobiliários da empresa como bebedouros e telefones públicos devem ser acessíveis.

## Sanitários

- Os sanitários de uso comum ou uso público devem ter no mínimo 5% do total de cada peça instalada acessível, respeitado o mínimo de uma de cada. Quando houver divisão por sexo, as peças devem ser consideradas separadamente para efeito de cálculo;
- O sanitário acessível deve ter dimensão mínima de 1,70m de largura por 2,10m de comprimento para que uma pessoa em cadeira de rodas possa realizar as manobras necessárias confortavelmente;
- A porta do sanitário acessível deve estar sinalizada com o Símbolo Internacional de Sanitários Acessíveis;
- Junto à bacia sanitária, na lateral e no fundo, devem ser colocadas barras horizontais para apoio e transferência, com comprimento mínimo de 0,80m a 0,75m de altura do piso acabado (medidos pelo eixo de fixação);
- A bacia sanitária deve estar a uma altura entre 0,43m e 0,45m do piso acabado, medida a partir da borda superior, sem o assento. Com o assento, esta altura deve ser de no máximo 0,46m;
- O lavatório deve ser suspenso, sendo que sua borda superior deve estar a uma altura de 0,78m a 0,80m do piso acabado e respeitando uma altura livre mínima de 0,73m na sua parte inferior frontal;

- Todos os acessórios para sanitário, tais como saboneteiras e toalheiros, devem ter sua área de utilização dentro da faixa de alcance confortável a 1,20m de altura.

Atenção: não é recomendado o uso de bloco de cimento para a elevação da bacia sanitária, pois pode dificultar a aproximação de uma cadeira de rodas, o que atrapalha a transferência da pessoa. Já existem no mercado bacias com altura ideal recomendada pelas normas técnicas.

### Comunicação

- Todos os locais e mobiliários acessíveis dentro da edificação deve conter o Símbolo Internacional de Acesso (SIA);
- O SIA deve ser usado para sinalizar sanitários acessíveis, bebedouros, telefones públicos, rotas acessíveis (neste caso seguido com seta no sentido do deslocamento), balcões de atendimento especiais, entre outros pontos. Por meio deste símbolo será possível comunicar às pessoas com deficiência física que na edificação existem elementos acessíveis ou utilizáveis às suas necessidades específicas.

## Circulação externa

- As guias das calçadas devem ser rebaixadas;
- Quaisquer elementos de vegetação, tais como ramos pendentes, galhos de arbustos e de árvores, não devem interferir na área de livre circulação;
- Caso a empresa tenha estacionamento, deve reservar vagas para pessoas com deficiência, bem como dispor de sinalização com placas para identificá-las;
- As vagas devem ter dimensões mínimas de 3,50m de largura x 5,50m de comprimento x 2,30m de altura.

## Tecnologias assistivas

- As pessoas que possuem qualquer deficiência física que tenha implicação direta nos membros inferiores não apresentam dificuldades para utilizar o computador. Mas as pessoas que possuem comprometimento nos membros superiores encontram algumas dificuldades que, com os softwares de comando de voz, podem ser facilmente superadas. O programa permite, por meio de reconhecimento de comandos de voz, o acesso a funções

de um computador com Windows. Esse avanço tecnológico já está disponível no Brasil: uma ferramenta foi desenvolvida pela Universidade Federal do Rio de Janeiro e chama-se Motrix.

DEFICIÊNCIA FÍSICA	RECURSOS
	Acessibilidade física Softwares Mobiliário interno adequado

## Adequações para as Pessoas com Deficiência Visual

Ao considerar as necessidades específicas para as pessoas com deficiência visual percebemos que sua principal dificuldade é a orientação para a mobilidade. Para as pessoas cegas e com baixa visão é preciso oferecer adequações em seu posto de trabalho e meios para que possa se localizar e encontrar todos os serviços e equipamentos na empresa.

Algumas adaptações e recursos simples de tecnologia assistiva e sinalização podem facilitar muito o seu dia a dia na empresa proporcionando autonomia, conforto e segurança para a realização das suas atividades.

A comunicação tátil é dirigida às pessoas com deficiência visual e baixa visão por meio da transcrição das informações em linguagem braille, diferenças de textura nas superfícies e cores contrastantes.

### Sinalização

A sinalização adequada é fundamental. Sem ela, as pessoas com deficiência visual ficariam dependentes de terceiros e não poderiam utilizar de forma autônoma os espaços da empresa e localizar seu posto de trabalho, sanitários, áreas de convivência, entre outros.

Para favorecer o acesso e a circulação é necessário orientá-las por meio de sinalização tátil adequada e pontos de apoio, propiciando autonomia e, sobretudo, segurança.

A sinalização tátil são os pisos com texturas diferenciadas e padronizados, chamados de pisos podotáteis, que podem ser de alerta (indicando um obstáculo ou mudança de direção) e direcionais (que guiam de um ponto a outro) ou as placas indicativas em braille e alto relevo.

Os pontos mais importantes a serem sinalizados são:

- Áreas de circulação: devem ter faixas no piso, com textura e cor diferenciadas para facilitar a identificação do percurso para pessoas com baixa visão, e não podem ter obstáculos que obrigariam a pessoa a desviar. Atentar aos obstáculos que sofrem mudanças de localização periódica ou eventualmente;
- Elevadores: as botoeiras e os comandos devem estar acompanhados dos sinais em braille e ter aviso sonoro que indiquem o andar no qual parou;
- Sinais luminosos de alerta de emergência devem sempre ser acompanhados por sinais sonoros.

### Tecnologias assistivas

A tecnologia atual elimina as limitações que uma pessoa cega tem equiparando sua produtividade no trabalho com recursos de acessibilidade aos ambientes digitais. São recursos populares, disponíveis no mercado, como ampliadores de tela para aqueles que possuem perda parcial da visão e recursos de áudio, teclado e impressora em braille para pessoas cegas.

SOFTWARE E EQUIPAMENTOS	CARACTERÍSTICAS	DEFICIÊNCIA ATENDIDA
Virtual Vision, Jaws, Dosvox, Magic	Sintetizadores de voz e leitores de tela	Cegos e visão comprometida
Lentepro, Deltatalk, Monitivox, Lente Windows	– ampliações de tela para acesso à internet – inversão de cores – diversos tamanhos – localizações de tela	Baixa visão
Zoomtext	Síntese de voz e ampliador de tela	Baixa visão
Winbraille, Dosvox, Braille Fácil; TGD	Programa tradutor para impressão braille	Cegos, visão comprometida, baixa visão
Goodfeel, Sharp Eye, Lime, Finale 2003	Digitalização e impressão de partituras musicais em braille	Cegos
Scanners, Impressora braille, Máquina Perkins, Rotuladora braille, Gravadores, CD-Rom, Cassete	– cópias com boa resolução – impressão braille – escrita braille	Cegos, visão comprometida, baixa visão

Os avanços tecnológicos na área da comunicação carregam em si a promessa de se viabilizar uma sociedade mais justa e igualitária, com oportunidade que visam a abranger a diversidade, inevitável e inegável.

### Adequações para as Pessoas com Deficiência Auditiva

A dificuldade principal de uma pessoa surda está centrada em uma única palavra: comunicação. Isso porque ela se comunica pela segunda língua oficial do Brasil: a Língua Brasileira de Sinais – a Libras, reconhecida pela Lei Federal nº 10.436 de 2002. Esta lei reconhece a Libras como meio legal de comunicação e expressão.

Art. 1º, parágrafo único: “Entende-se como Língua Brasileira de Sinais (Libras) a forma de comunicação e expressão em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.”

Diferencia-se das línguas orais por utilizar a visão como canal comunicativo. Dessa maneira, para garantir a inclusão do profissional surdo na empresa, toda reunião, palestra e outros encontros em grupo deve ter um intérprete de Libras para que a mensagem chegue às pessoas

surdas de modo claro e sem deixar dúvidas. Mesmo as pessoas que fazem boa leitura labial terão dificuldades em acompanhar uma reunião ou uma dinâmica sem o auxílio do intérprete.

No sentido de facilitar o diálogo e propiciar maior conforto no ambiente de trabalho, além da Libras são imprescindíveis recursos que reduzam as dificuldades das pessoas com deficiência auditiva, tais como comunicação visual, telefone para surdos, aparelhos de amplificação sonora, internet e mensagens de textos.

### Comunicação visual

A pessoa com deficiência auditiva faz uso da comunicação visual. Ela deve ser feita por meio da Libras, mas também pode ser realizada por meio de textos e figuras.

É importante disponibilizar nos principais pontos e serviços da empresa, em local de fácil visibilidade, sinalização visual para auxiliar esses colaboradores. Essa comunicação poderá estar em painéis eletrônicos de avisos, banners, placas, entre outros, para facilitar a independência do deficiente dentro da empresa. Também é preciso prever sinalização indicativa bastante detalhada e, em casos de emergências, com seta de deslocamento clara e definida.

## Telefone para surdo

Atualmente a tecnologia já permite que o surdo se comunique via telefone. Desenvolvido nos Estados Unidos, o Telecommunications Device for Deaf (TDD) permite, por meio de um sistema com teclado e visor de legenda, que o surdo troque mensagens com outra pessoa, surda ou não, que possua o mesmo aparelho. Este avanço tecnológico já está disponível no Brasil e chama-se Surtel. É importante que o posto de trabalho desse colaborador conte com este recurso.

## Aparelhos de amplificação sonora

Os aparelhos de surdez servem para captar e ampliar sons, mas não o suficiente para permitir a compreensão da fala por pessoas com surdez profunda. Os aparelhos usados atrás da orelha (retroauricular ou pós-auricular) e os usados no corpo (aparelho de caixa) têm a mesma capacidade de amplificar os sons, proporcionando “ganhos acústicos” que ajudam as pessoas com deficiência auditiva na vida familiar, na escola ou no trabalho.

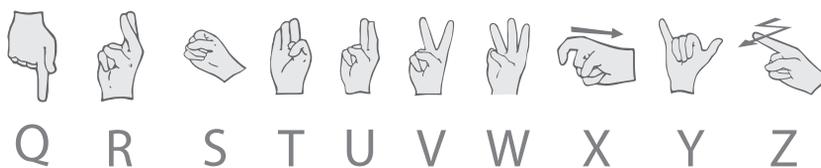
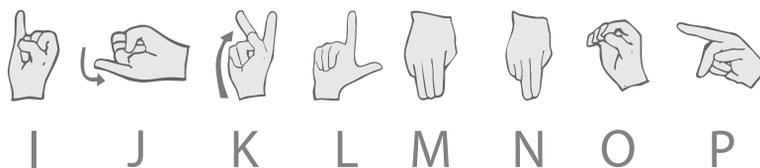
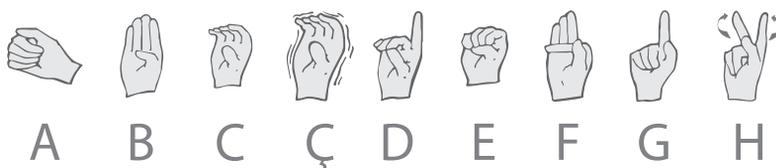
Existem muitos fatores que contribuem para o uso bem-sucedido da amplificação. Idade, grau e tipo de perda auditiva, fatores físicos (tamanho da orelha e destreza manual), habilidade de processamento auditivo, uso prévio de aparelho de amplificação sonora e extensão da perda auditiva. Juntos, desempenham um papel essencial para a aceitação da amplificação, assim como expectativas pessoais, satisfação, performance e benefício podem indicar se o deficiente auditivo ficará ou não feliz e satisfeito com o aparelho de amplificação sonora. Para tal o colaborador deverá procurar um médico para saber se o uso desta tecnologia o auxiliará no seu dia a dia de trabalho.

#### Internet e mensagem de textos

Os avanços tecnológicos e o acesso à tecnologia ampliam a inclusão do deficiente auditivo no mercado de trabalho. O uso da internet, e-mails, chats e mensagens de textos aumentam significativamente a comunicação do surdo dentro do ambiente de trabalho. É importante que os gestores e colaboradores utilizem esses meios de comunicação para se comunicar com o profissional surdo, como meio alternativo ao telefone comum.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA	RECURSOS
	Língua de sinais Comunicação visual Telefone para surdos Aparelhos auditivos Sinalização luminosa Mensagens de texto Internet

## Alfabeto manual



## Um Mundo Novo

**E**m 2004, quando Ricardo Pereira de Oliveira entrou no Itaú Unibanco, não imaginava o quanto iria aprender. Pós-graduado em Administração de Empresas e Finanças, assumiu a gerência de operações na área de suporte a negócios, onde chefia um grupo com cerca de 45 colaboradores. Há dois anos, duas pessoas com deficiência auditiva foram contratadas e um mundo novo se abriu para Ricardo. “Nunca tinha conhecido ninguém com deficiência. No início foi difícil, porque eles só se comunicam em Libras e a comunicação não era simples. A equipe teve um pouco de resistência por causa dos prazos e das metas”, conta Ricardo. “Tive de administrar tudo isso e, hoje, posso afirmar com segurança que todos aprenderam muito e o ambiente de trabalho tem mais calor humano. Esse desafio só agregou valor em meu currículo. Acrescentei ainda outra língua, a Libras”, afirma.

Ricardo percebeu que a questão da comunicação era estratégica e solicitou ao RH um curso de Libras para toda a equipe. “Tínhamos um básico de Libras na intranet, mas percebi que precisávamos de mais. Todo mundo se envolveu, inclusive a gerência executiva participou do treinamento.”

Preparou a equipe reforçando que a única diferença era a forma de comunicação e que todos deveriam tomar os cuidados para favorecer essa comunicação. “Até a posição do corpo é importante”, ensina Ricardo. “Olhar de frente, falar mais pausado, usar menos gírias. São atitudes que aprendemos a ter. Os surdos, por sua vez, nos ensinaram muito. Eles eram os grandes facilitadores, se expressavam de todas as maneiras para possibilitar o trabalho. Depois de um tempo, criamos juntos novos sinais, o que foi gratificante para os surdos e muito mais para nós, ouvintes. Tanto que temos hoje seis pessoas com deficiência auditiva na área.”

Outra coisa que Ricardo aprendeu com os surdos e considera que foi positivo para o restante da equipe foi ser mais objetivo e direto nas avaliações de performance. “Elas são feitas do mesmo modo, mas precisei ser mais específico nas críticas e nos elogios. Com eles não dá para ser sutil na sugestão, é preciso ir direto ao ponto, sem meias palavras.”

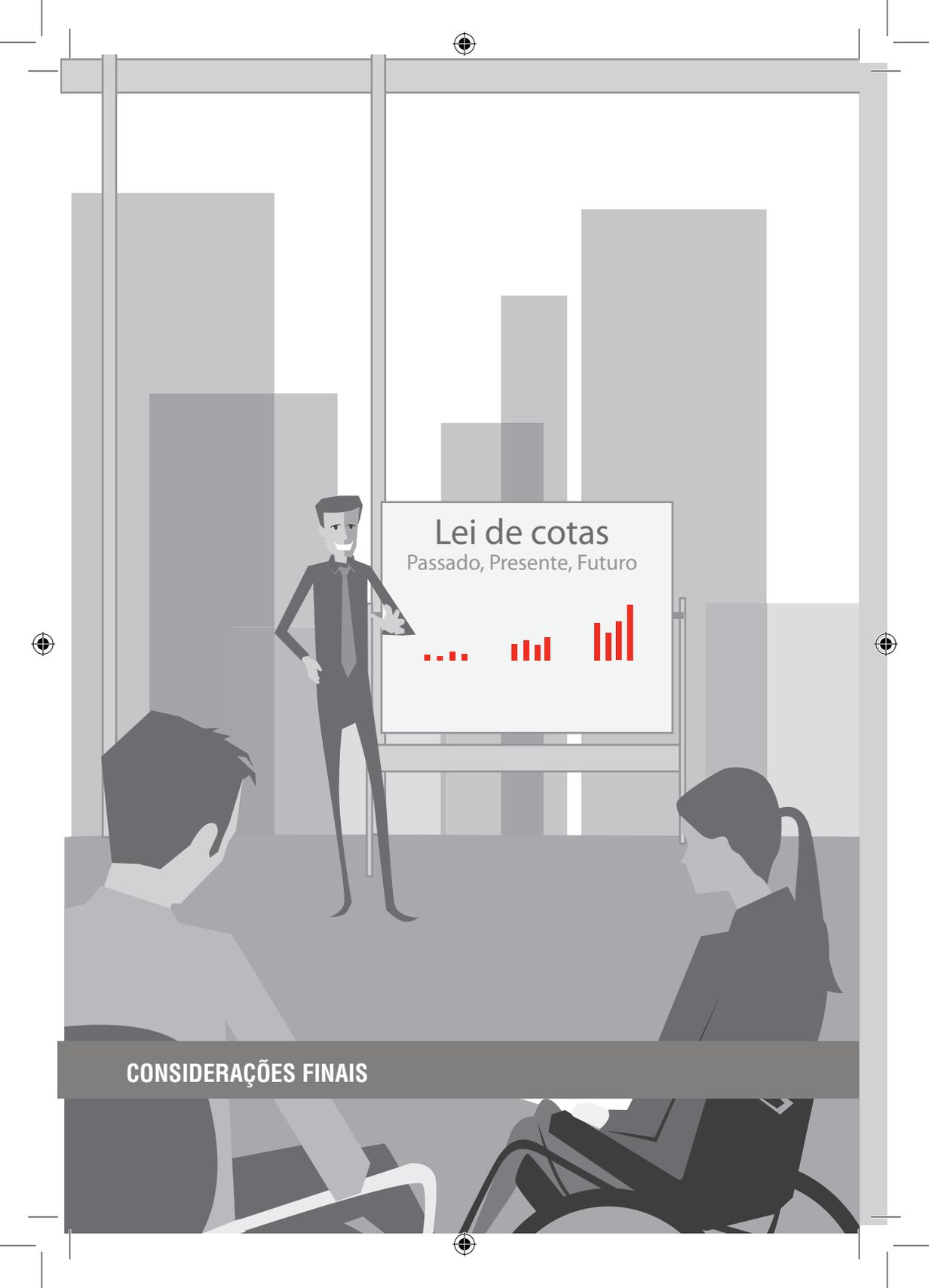
De um modo geral, com estas pequenas, mas fundamentais mudanças, Ricardo percebeu que a equipe ficou mais concentrada e

mais assertiva. “As pessoas com deficiência auditiva sofrem algumas desvantagens nas oportunidades que requerem comunicação oral. Não é nada impeditivo, mas requer mais cuidado nos processos com parceiros e clientes com relação ao português escrito, uma vez que a comunicação é diferente e eles não usam o telefone.”

No entanto, alguns mitos foram superados como a ideia errônea de que as pessoas surdas não são comunicativas. “Puxa, que visão errada. Eles mexem as mãos e se expressam o tempo todo, adoram os torpedos de celular, é incrível.”

Ricardo leva muitos aprendizados dessa experiência. As pessoas com deficiência são muito capazes. “Cumrem prazos, se envolvem, dividem responsabilidades, assumem tarefas. Basta dar a oportunidade.

E o mais marcante foi ter percebido que eles valorizam demais essas oportunidades, fazendo com que nós mesmos passemos a dar mais valor ao que conquistamos.”



## Lei de cotas

Passado, Presente, Futuro

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

## A Importância da Diversidade em uma Empresa Inclusiva

Por Mário Sérgio Fernandes de Vasconcelos

**S**ão grandes os desafios inerentes à contratação de pessoas com deficiência para o cumprimento da legislação. Reconhecemos que uma empresa que se pretende inclusiva e de acordo com a Lei de Cotas precisa fazer um esforço para sair de uma zona de conforto, para mudar dinâmicas pré-estabelecidas e, muitas vezes, seu *modus operandi*. Isso para dizer o mínimo, porque temos a consciência e a comprovação prática de que o processo de inclusão de pessoas com deficiência em empresas é muito mais complexo.

Mas, ao mesmo tempo, sabemos que uma empresa que emprega pessoas com deficiência, negros, indígenas, mulheres, homossexuais, dentre tantas outras possibilidades de ser no mundo, é uma empresa que valoriza a diversidade e a encara como algo positivo à corporação.

Infelizmente, no Brasil, ainda temos poucos dados e estudos sobre os benefícios concretos e retornos financeiros de empresas que investem na diversidade humana e na pluralidade cultural. Entretanto, já sabemos que o mercado e os consumidores já preferem as marcas melhor posicionadas em questões como diversidade e inclusão social. Empresas da Europa, sobretudo as dos países que compõem a União Europeia, têm políticas de diversidade estruturadas, baseadas em dados comprobatórios de que uma organização plural só tem a ganhar.

Veja alguns benefícios\* que podem ser mensurados em relação a uma empresa que valoriza a diversidade:

- *Captar, recrutar e contratar pessoas de uma reserva de talentos mais alargada;*
- *Reduzir os custos com a rotatividade de mão-de-obra e o absentismo;*
- *Gerir de modo mais eficaz o impacto da globalização e a evolução tecnológica;*
- *Melhorar a criatividade e a inovação;*
- *Melhorar o conhecimento sobre as formas de agir perante diferentes culturas;*
- *Melhorar a percepção das necessidades da carteira de clientes;*
- *Melhorar o conhecimento das necessidades dos novos clientes;*
- *Apoiar o desenvolvimento de novos produtos, serviços e estratégias de marketing;*
- *Promover a imagem e a reputação da organização perante outras partes interessadas;*
- *Criar oportunidades para grupos desfavorecidos e reforçar a coesão social.*

A partir dessa perspectiva, uma empresa mais diversa em sua composição humana tende aumentar a sua potencialidade em atingir seus objetivos. Além disso, empresas com esse perfil podem adentrar em novos e promissores segmentos do mercado e aumentar a sua produtividade.

\* Esses dados foram extraídos do site [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fdad/cms/stopdiscrimination/diversity\\_in\\_the\\_eu/diversity\\_business/benefitsofdiversity.html?langid=pt](http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/diversity_in_the_eu/diversity_business/benefitsofdiversity.html?langid=pt)

Os projetos e programas voltados à valorização da diversidade e o entendimento de seus benefícios à empresa devem ser compartilhados por todas as áreas da corporação, não ficando circunscrito a área de recursos humanos. Mas sabemos que a atuação de recursos humanos é fundamental ao sucesso do processo, pois, em um primeiro momento, esse departamento pode adotar métodos de recrutamento e de contratação criativos, a fim de mudar o tecido humano da organização.

Ações afirmativas para a valorização da diversidade devem estar ancoradas na convicção de que empresas sadias não podem ser sustentáveis em sociedades não sadias. A inclusão pressupõe, ainda, a construção compartilhada de soluções tendo como base o permanente diálogo com os vários setores da sociedade.

Fundamental também é compreender que todo esse movimento de mudança de perspectiva da cultura organizacional é um processo orgânico, jamais estático e que é bom para os negócios.

O processo de inclusão é vivo, dinâmico e varia de empresa para empresa. Afinal de contas, estamos lidando com pessoas e as pessoas são idiossincráticas e únicas em todas as suas características, possibilidades e competências.

**Mário Sérgio Fernandes de Vasconcelos**

*é diretor de Relações Institucionais da FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos*

## MUITAS RAZÕES PARA CONTRATAR UM PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA

Não são simples as questões que a Lei de Cotas suscitou. Apesar de ter sido aprovada em 1991 – portanto, neste ano de 2009 completou 18 anos –, só passou a ser fiscalizada dez anos depois, em 2001. Quando a fiscalização teve início, segundo registros do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apenas 12 empresas no Brasil ofereciam cerca de 600 vagas de emprego para pessoas com deficiência. Muito pouco.

Depois de oito anos de fiscalização intensa do MTE, há motivos para comemorar. Números da Rais 2008 apontam 323,2 mil empregos declarados com pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, ou seja, 322,6 mil vagas foram abertas naquele período.

Ainda são muitas as barreiras a serem vencidas, uma vez que esse número representa apenas 1% do total de empregados do País. Essa evolução ainda tímida das contratações de pessoas com deficiência é decorrente do desconhecimento das empresas sobre a temática e da falta de profissionais com deficiência capacitados. Esbarra ainda – e muito concretamente – nos problemas estruturais: pouca acessibilidade física, tecnológica, comunicacional e atitudinal de empresas e a necessidade de mais investimentos do poder público em estrutura e mobilidade urbana, meios de transporte acessíveis e educação de qualidade para todos.

Para que a sociedade obtenha êxito e o número de profissionais incluídos no mercado de trabalho aumente é preciso estar atento a cada uma das razões elencadas acima, buscando os meios para resolvê-las.

Para as empresas, a obrigatoriedade de contratação jamais deve sobrepujar a dignidade humana. A admissão da percentagem de profissionais com deficiência não deve ser feita às pressas apenas para cumprir a lei. É preciso oferecer cargo ou atividades definidos, respeitando o profissionalismo dessas pessoas que não querem mais ser objeto de caridade tampouco permanecer excluídas em “instituições especiais”.

Incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho edifica, ajuda a construir uma autoimagem e uma identidade positivas, insere o

indivíduo no mundo e modifica sua relação com o outro. Ele não está mais fora da sociedade, excluído como uma pessoa de pouco valor, mas sim dentro, fazendo parte da construção de um Brasil desenvolvido e produtivo.

Se esses benefícios advindos da contratação ainda não bastarem, a empresa pode olhar sob o aspecto econômico. A pessoa com deficiência, empoderada economicamente, passa a ser ativo consumidor. Abrir as portas para um segmento do mercado ávido para consumir e participar não deve ser menosprezado. Nada ou quase nada deverá ser mudado nas políticas de recursos humanos da empresa ao contratar um profissional que tenha uma deficiência. Com absoluta certeza, podemos afirmar que existem milhares de postos de trabalho disponíveis e não é dada nem a chance a essas pessoas de concorrerem.

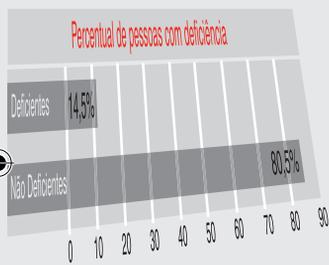
Por que não? Muitos profissionais bem-sucedidos revelam em suas histórias de sucesso que começaram suas carreiras como aprendizes, em cargos simples, e com coragem e competência chegaram a cargos de gerência e diretoria. Basta ter a oportunidade.

Outra questão a ser levada em conta é a tão falada responsabilidade social. Existe uma forte onda de valorização das empresas que demonstram preocupação com a sociedade em seus múltiplos aspectos: da defesa do meio ambiente ao fomento à cultura e ao esporte. Porém, para ser

responsável socialmente, a empresa deve começar agir por seu mais rico capital: o humano. Incluir pessoas com deficiência traz benefícios que vão além de oferecer uma oportunidade para elas. Traz um tipo de efeito colateral que somente quem já contratou um profissional com deficiência experimentou: a melhoria do ambiente, da satisfação em trabalhar na organização, o aumento da solidariedade e tolerância entre colegas, que se refletem diretamente no aumento da produtividade. É o lado positivo da valorização da diversidade humana, da superação das adversidades e dificuldades, do reconhecimento do valor de cada pessoa.

Seria leviandade não dizer que algumas dificuldades irão aparecer nesse processo, mas não há o que não possa ser transposto e solucionado. Hoje, depois de participarmos de programas de inclusão em várias empresas, cada qual com suas particularidades, podemos afirmar que todas, sem exceção, tiveram o cumprimento dos indicadores de performance dos profissionais com deficiência contratados e ainda ganharam com a melhoria do clima organizacional e da imagem da empresa perante a comunidade, clientes e fornecedores. Essas são razões suficientemente positivas e atrativas para adotar um projeto de contratação desses profissionais na sua empresa.

Como já afirmamos nas boas-vindas: o resultado será um Brasil mais justo, inclusivo e democrático.



## APÊNDICE



## DEFINIÇÕES DO DECRETO Nº 5.296/2004 do que Possa Caracterizar as Deficiências

### Deficiência Física

Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior)
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros superiores e inferiores
Triplegia	Perda total das funções motoras em 3 membros
Tri paresia	Perda parcial das funções motoras em 3 membros
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo
Plegia = Paralisia Paresia = Paralisia incompleta	

Amputação ou ausência de membro	<p>Perda total de um determinado segmento de um membro (superior e inferior)</p> <p>Caracteriza-se nas seguintes situações:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) perda de segmento ao nível ou acima do corpo;</li><li>b) perda de segmento do primeiro quirodáctilo, desde que atingida a falange proximal;</li><li>c) perda de segmentos de dois quirodáctilos, desde que atingida a falange proximal em pelo menos um deles;</li><li>d) perda de segmento do segundo quirodáctilo, desde que atingida a falange proximal;</li><li>e) perda de segmento de três ou mais falanges, de três ou mais quirodáctilos;</li><li>f) perda de segmento ao nível ou acima do tarso;</li><li>g) perda de segmento do primeiro pododáctilo, desde que atingida a falange proximal;</li><li>h) perda de segmento de dois pododáctilos, desde que atingida a falange proximal em ambos;</li><li>i) perda de segmento de três ou mais falanges, de três ou mais pododáctilos.</li></ul> <p><b>Nota:</b> Para efeito de enquadramento, a perda parcial de parte óssea de um segmento equivale à perda do segmento. A perda parcial de partes moles sem perda de parte óssea do segmento não é considerada para efeito de enquadramento.</p>
---------------------------------	---

Paralisia cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência intelectual. Acontece durante a gestação, durante o parto ou após o nascimento, ainda no processo de amadurecimento do cérebro da criança. É uma lesão provocada, muitas vezes, pela falta de oxigenação das células cerebrais.
Nanismo	Anomalia de estatura que caracteriza os seres humanos, cujas dimensões são muito inferiores à média dos indivíduos da mesma raça, da mesma idade e do mesmo sexo, decorrente de uma deficiência do crescimento provocada por insuficiência endócrina ou má alimentação. O nanismo não acarreta nenhuma diminuição das faculdades intelectuais. As pessoas com estatura reduzida atingem entre 70 cm e 1,40m na idade adulta.
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

Quirodáctilo = dedo da mão

Pododáctilo = dedo do pé

Falange = cada um dos ossos dos dedos das mãos e dos pés considerados em geral

Membros com deformidade congênita ou adquirida

Membros do corpo com deformidades de nascença ou adquiridas. Exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Encurtamento de membro inferior

**Situação:** Encurtamento de mais de 4 cm (quatro centímetros).

**Nota:** A pré-existência de lesão de bacia deve ser considerada quando da avaliação do encurtamento.

Redução da força e/ou da capacidade funcional dos membros.

**Situações:**

- a) redução da força e/ou da capacidade funcional da mão, do punho, do antebraço ou de todo o membro superior em grau sofrível ou inferior da classificação de desempenho muscular;
- b) redução da força e/ou da capacidade funcional do primeiro quirodáctilo em grau sofrível ou inferior;
- c) redução da força e/ou da capacidade funcional do pé, da perna ou de todo o membro inferior em grau sofrível ou inferior.

**Nota:** O enquadramento dos casos de grau sofrível ou inferior abrange, na prática, os casos de redução em que há impossibilidade de movimento contra alguma força de resistência além da força de gravidade.

Alterações articulares.

**Situações:**

- a) redução em grau máximo dos movimentos do segmento cervical da coluna vertebral;
- b) redução em grau máximo dos movimentos do segmento lombosacro da coluna vertebral;
- c) redução em grau médio ou superior dos movimentos das articulações do ombro ou do cotovelo;
- d) redução em grau médio ou superior dos movimentos de pronação e/ou de supinação do antebraço;
- e) redução em grau máximo dos movimentos do primeiro e/ou do segundo quirodáctilo, desde que atingidas as articulações metacarpo-falangeana e falange-falangeana;
- f) redução em grau médio ou superior dos movimentos das articulações coxo-femural e/ou joelho e/ou tíbio-társica.

## Deficiência Auditiva

De 41 a 55 dB – surdez moderada	A pessoa, por meio de uso de Aparelho de Amplificação Sonora Individual (AASI), torna-se capaz de processar informações linguísticas pela audição e, conseqüentemente, é capaz de desenvolver a linguagem oral.
De 56 a 70 dB – surdez acentuada	A pessoa, por meio de uso de Aparelho de Amplificação Sonora Individual (AASI), torna-se capaz de processar informações linguísticas pela audição e, conseqüentemente, é capaz de desenvolver a linguagem oral.
De 71 a 90 dB – surdez severa	A pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e/ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com essa perda auditiva, em geral, utiliza a Língua Brasileira de Sinais (Libras).
Acima de 91 dB – surdez profunda	A pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e/ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com essa perda auditiva, em geral, utiliza a Língua Brasileira de Sinais (Libras).
Anacusia	A pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e/ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com essa perda auditiva, em geral, utiliza a Língua Brasileira de Sinais (Libras).

## Deficiência Visual

Cegueira	É considerado cego aquele que apresenta desde a ausência total de visão até a perda da percepção luminosa. Sua aprendizagem se dará por meio da integração dos sentidos remanescentes preservados. Terá como principal meio de leitura e escrita o sistema braille.
Visão subnormal ou baixa visão	É o comprometimento do funcionamento visual de ambos os olhos, mesmo após tratamento ou correção. A pessoa com baixa visão possui resíduos visuais em grau que lhe permite ler textos impressos ampliados ou com uso de recursos ópticos especiais.

Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº 5.296/2004. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato ou implantes de lentes intra-oculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

## Deficiência Intelectual

A deficiência intelectual é definida pelo funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

Quais são as limitações?

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

**Síndrome de Down:** alteração genética cromossômica do par 21 que acarreta características físicas marcantes e implicações tanto no o desenvolvimento fisiológico quanto na aprendizagem.

## Diretrizes OIT

1925 – Recomendação nº 22	Dispõe sobre a indenização por acidentes de trabalho. Foi a primeira Recomendação da OIT a conter disposições relacionadas à reabilitação profissional dos trabalhadores com deficiência.
1955 – Recomendação nº 99	Dispõe sobre a adaptação e reabilitação profissional dos incapacitados. É uma recomendação autônoma que propõe a participação das pessoas com deficiência na orientação profissional, formação e colocação, quando for pertinente.
1983 – Convenção nº 159	Dispõe sobre a reabilitação profissional e o emprego para pessoas incapacitadas. Adotada no início da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência, a convenção exige que os países membros desenvolvam práticas e responsabilidades para formular, aplicar e revisar periodicamente uma política nacional sobre reabilitação profissional e emprego para as pessoas com deficiência. Até outubro de 2007, essa convenção havia sido ratificada por 80 países.
1983 – Recomendação nº 168	Acompanha a Convenção nº 159 e oferece conselhos para a sua aplicação. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores e trabalhadores e das próprias pessoas com deficiência na formulação de políticas específicas.
2001 – Repertório de recomendações práticas sobre a “gestão de questões relativas à deficiência nos locais de trabalho”.	Soma-se à série de normas que a OIT utiliza em seu trabalho de promoção do emprego de pessoas com deficiência. Reflete os avanços alcançados na compreensão da deficiência, em sua legislação, políticas e serviços que se relacionam com as pessoas com deficiência desde 1983.

<p>2004 – Recomendação nº 195</p>	<p>Sobre o desenvolvimento dos recursos humanos. Apela aos países membros para que desenvolvam políticas e programas exaustivos e coordenados de orientação e formação profissional, estritamente vinculados ao emprego, em particular através dos serviços públicos de emprego. E, sobretudo, tem o objetivo de estender todo o sistema nacional de serviços, informação e orientação a todos, incluindo as pessoas com deficiência.</p>
-----------------------------------	---

Fonte: *Trabalho Decente: Leis, Mitos e Práticas de Inclusão*, Carlos Aparício Clemente – Espaço Cidadania

## COMO É DIVIDIDA A CID-10

A00 a B99	Algumas doenças infecciosas e parasitárias
C00 a D48	Neoplasias (tumores)
D50 a D89	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários
E00 a E90	Doenças endócrinas
F00 a F99	Transtornos mentais e comportamentais
G00 a G99	Doenças do sistema nervoso
H00 a H59	Doenças do olho e anexos
H60 a H95	Doenças do ouvido e da apófise mastóide
I00 a I99	Doenças do aparelho circulatório
J00 a J99	Doenças do aparelho respiratório
K00 a K93	Doenças do aparelho digestivo

L00 a L99	Doenças da pele e do tecido subcutâneo
M00 a M99	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo
N00 a N99	Doenças do aparelho geniturinário
O00 a O99	Gravidez
P00 a P96	Algumas afecções originadas no período perinatal
Q00 a Q99	Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas
R00 a R99	Sintomas, sinais e achados anormais em exames clínicos e laboratoriais
S00 a T98	Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas
V01 a Y98	Causas externas de morbidade e mortalidade
Z00 a Z99	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde
U04 a U99	Códigos para propósitos especiais

## CID-10 DE ALGUMAS DEFICIÊNCIAS PARA ENQUADRAMENTO NA LEI DE COTAS

B91	Sequelas de poliomielite
B92	Sequela da hanseníase
E23.0	Hipopituitarismo (nanismo)
E34.3	Nanismo classificado em outra parte
G04	Encefalite, mielite e encefalomielite
G09	Sequelas de doenças inflamatórias do sistema nervoso central
G10	Doença de Huntington
G11	Ataxia hereditária
G20	Doença de Parkinson
G21	Parkinsonismos adquirido
G25.8	Outras doenças extrapiramidais e transtornos do movimento, não especificados
G25.9	Doenças extrapiramidais e transtornos do movimento, não especificados
G31	Outras doenças degenerativas do sistema nervoso, não classificadas em outra parte

G35	Esclerose múltipla
G36	Outras desmielizações disseminadas agudas
G37	Outras doenças desmielizantes do sistema nervoso central
G46	Síndromes vasculares cerebrais que ocorrem em doenças cerebrovasculares
G54	Transtornos das raízes e dos plexos nervosos
G55.0	Compressões das raízes e dos plexos nervosos em doenças neoplásticas
G55.2	Compressões das raízes e dos plexos nervosos na espondilose
G60	Neuropatia hereditária e idiopática
G61	Polineuropatia inflamatória
G62	Outras polineuropatias
G63	Polineuropatia em doenças classificadas em outra parte
G70	Miastenia gravis e outros transtornos neuromusculares
G71	Transtornos primários dos músculos
G80	Paralisia cerebral
G81	Hemiplegia
G82	Paraplegia e tetraplegia
G83	Outras síndromes paralíticas
G90	Transtornos do sistema nervoso autônomo
G92	Encefalopatia tóxica
G93.1	Lesão encefálica anóxica, não classificada em outra parte

G93.4	Encefalopatia não especificada
H54.0	Cegueira, ambos os olhos
H54.1	Cegueira em um olho e visão subnormal em outro
H54.2	Visão subnormal em ambos os olhos
H54.3	Perda não qualificada da visão em ambos os olhos
H90	Perda de audição por transtorno de condução e/ou neurosensorial
I02	Coréa reumática
I60	Hemorragia subaracnóide
I61	Hemorragia intracerebral
I63	Infarto cerebral
I64	Acidente vascular cerebral, não especificado como hemorrágico ou esquêmico
I67	Outras doenças cerebrovasculares
I69	Sequelas de doenças cerebrovasculares
I89	Outros transtornos não infecciosos dos vasos linfáticos e dos gânglios linfáticos
M05	Artrite reumatoide
M06.4	Poliartropatia inflamatória
M08	Artrite juvenil
M12.5	Artropatia traumática
M15	Poliartrose
M16	Coxartrose (artrose do quadril)

M17	Gonartrose (artrose no joelho)
M19	Outras artroses
M21.5	Mão e pé em garra e mão e pé tortos adquiridos
M21.8	Outras deformidades adquiridas especificadas dos membros
M32	Lupus eritematoso disseminado (sistêmico)
M34.0	Esclerose sistêmica progressiva
M40	Cifose e lordose
M41	Escoliose
M42	Osteocondrose da coluna vertebral
M45	Espondilite anquilosante
M47.1	Outras espondiloses com mielopatia
M50.0	Transtornos de discos cervicais com mielopatia
M51.0	Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com mielopatia
M67.0	Tendão de aquiles curto (adquirido)
M75.1	Síndrome do manguito rotador
M80	Osteoporose com fratura patológica
M86	Osteomielite
M87.0	Necrose asséptica idiopática do osso
M87.2	Osteonecrose devida a traumatismo anterior
M88	Doença de Paget do osso (osteíte deformante)
M91	Osteocondrose juvenil do quadril e da pelve

P14	Lesões ao nascer do sistema nervoso periférico
P20	Hipóxia intrauterina
P21	Asfixia ao nascer
Q00	Anencefalia e malformações similares
Q01	Encefalocele
Q02	Microcefalia
Q03	Hidrocefalia congênita
Q05.2	Espinha bífida lombar com hidrocefalia
Q05.3	Espinha bífida sacra com hidrocefalia
Q65.0	Luxação congênita unilateral do quadril
Q65.1	Luxação congênita bilateral do quadril
Q66	Pé torto congênito
Q71	Defeitos, por redução, do membro inferior
Q74.0	Outras malformações congênitas dos membros inferiores, inclusive da cintura escapular
Q74.2	Outras malformações congênitas dos membros inferiores, inclusive da cintura pélvica
Q78.0	Osteogênese imperfeita
Q78.6	Esostosis congênitas múltiplas
Q87.1	Síndromes com malformações congênitas associadas predominantemente ao nanismo
Q87.2	Síndromes com malformações congênitas afetando predominantemente os membros

Q87.2	Síndromes com malformações congênitas afetando predominantemente os membros
Q87.4	Síndrome de Marfan
Q87.5	Síndromes com malformações congênitas com outras alterações do esqueleto
Q90	Síndrome de Down
R26	Anormalidades da marcha e da mobilidade
S14	Traumatismo dos nervos e da medula espinhal no nível cervical
S47	Lesão por esmagamento do ombro e do braço
S48	Amputação traumática do ombro e do braço
S57	Lesão por esmagamento do antebraço
S58	Amputação traumática do cotovelo e do antebraço
S67	Lesão por esmagamento do punho e da mão
S68.0	Amputação traumática do polegar (completa)
S68.2	Amputação traumática de dois ou mais dedos (completa)
S68.4	Amputação traumática da mão no nível do punho
S68.9	Amputação traumática do punho e da mão, nível não especificado
S72	Fratura do fêmur
S77	Lesão por esmagamento do quadril e da coxa
S78	Amputação traumática do quadril e da coxa
S82.1	Fratura da extremidade proximal da tíbia

S82.2	Fratura da diáfise da tíbia
S82.3	Fratura da extremidade distal da tíbia
S82.4	Fratura do perônio (fíbula)
S82.7	Fraturas múltiplas da perna
S88	Amputação traumática da perna
S97	Lesão por esmagamento do tornozelo do pé
S98	Amputação traumática do tornozelo do pé
T02.1	Fratura envolvendo tórax com parte inferior do dorso e da pelve
T02.4	Fraturas envolvendo regiões múltiplas de ambos os membros superiores
T02.5	Fraturas envolvendo regiões múltiplas dos membros inferiores
T02.6	Fraturas envolvendo regiões dos membros superiores com inferiores
T02.7	Fraturas envolvendo tórax com parte inferior do dorso e da pelve com membros
T04.4	Traumatismos por esmagamento envolvendo regiões múltiplas dos membros superiores com inferiores
T04.7	Traumatismos por esmagamento do tórax com abdome, parte inferior do dorso, pelve e membros
T05	Amputações traumáticas envolvendo múltiplas regiões do corpo

T11.6	Amputação traumática de membro superior, nível não especificado
T13.6	Amputação traumática de membro inferior, nível não especificado
T21	Queimadura e corrosão do troco
T22	Queimadura e corrosão do ombro e de membro superior, exceto punho e mão
T23	Queimadura e corrosão do punho e da mão
T24	Queimadura e corrosão do quadril e de membro inferior, exceto tornozelo e pé
T25	Queimadura e corrosão do tornozelo e do pé
T87	Complicações próprias de reimplante e amputação
T90.5	Sequela de traumatismo intracraniano
T91.1	Sequela de fratura de coluna vertebral
T92.6	Sequela de esmagamento e amputação traumática de membro superior
T93.1	Sequela da fratura de fêmur
T93.6	Sequela de esmagamento e amputação traumática de membro inferior
T95.3	Seqüelas de queimadura, corrosão e geladura de membro inferior
Z89	Ausência adquirida dos membros

## LAUDO/ATESTADO MÉDICO – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

### Identificação

Nome:

Sexo:

Idade:

RG:  Emissor:

Diagnóstico médico (por extenso e codificado pela CID-10):

Motivos para caracterização da deficiência permanente:

Enquadramento nos parágrafos 1º do artigo 5º do Decreto  
nº 5.296/2004

Tipo de deficiência

Descrever achados clínicos e/ou exames complementares

- deficiência física
- deficiência auditiva
- deficiência visual
- deficiência mental
- deficiência múltipla

*Art. 5º – Os órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras deverão dispensar atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.*

§ 1º – Considera-se, para os efeitos deste decreto:

*l - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:*

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

*b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;*

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

*d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:*  
*1. comunicação; / 2. cuidado pessoal; / 3. habilidades sociais; / 4. utilização dos recursos da comunidade; / 5. saúde e segurança; / 6. habilidades acadêmicas; / 7. lazer; e / 8. trabalho;*

*e) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências; e*

*II – pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.*

Observação: Caso existam exames complementares para comprovação da deficiência, enviar cópia anexo.

Data:

Médico examinador:

Declaro estar ciente das informações acima e da minha inclusão em cota de pessoas com deficiência. Autorizo a empresa a fornecer e divulgar as informações à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, se necessário.

Assinatura do candidato:

## ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO ATESTADO MÉDICO PADRÃO

- 1** Preencher todos os campos com letra de forma legível;
- 2** Colocar o código CID-10 (código e por extenso) referente ao diagnóstico da doença que provocou a deficiência e/ou da seqüela(s) apresentada(s), no campo específico para tal.  
Exemplos:
  - B91.0 (seqüela de poliomielite)
  - T90, 91, 92, outros (de seqüelas de traumas, fraturas, etc).
- 3** Em caso de Deficiência Auditiva, anexar ao atestado cópia da audiometria que comprove a deficiência (ver Artigo 5º do Decreto nº 5.296/2004 no atestado);
- 4** Em caso de Deficiência Visual, anexar relatório do oftalmologista. A deficiência deverá preencher os requisitos do decreto (ver Artigo 5º do Decreto nº 5.296/2004 no atestado);
- 5** Em caso de Deficiência Intelectual, anexar relatório do psiquiatra e/ou psicólogo;
- 6** Em caso de Deficiência Física, descrever corretamente a deficiência e, caso haja encurtamento de membro, considerar APENAS QUANDO FOR MAIOR QUE 4 CM. Nos casos de paresia, atentar para a causa e considerar somente os casos de evidente perda da força muscular (ver Artigo 5º do Decreto nº 5.296/2004 no atestado);
- 7** Data, assinatura e carimbo (todos legíveis) do médico.

MODELO DE MAPEAMENTO DE CARGO

<b>Cargo:</b>		<b>Departamento:</b>	
<b>Resumo das atividades:</b>			
<b>Legenda</b> (-) não (x) sim / P (pouco) M (médio) G (muito)			
Risco ocupacional	<input type="radio"/>	Trabalho interno	<input type="radio"/>
% de tempo sentado	<input type="radio"/>	Comunicação via e-mail e fax	<input type="radio"/>
% de tempo caminhando	<input type="radio"/>	% de tempo em pé	<input type="radio"/>
Esforço físico de membro inferior	<input type="radio"/>	Ministra palestras / treinamentos	<input type="radio"/>
Esforço físico de membro superior	<input type="radio"/>	Participa de reuniões / negociações	<input type="radio"/>
Movimento repetitivo membro superior	<input type="radio"/>	Alternativas para comunicação oral	<input type="radio"/>
Comunicação por telefone / rádio	<input type="radio"/>	Trabalho compartilhado com outros	<input type="radio"/>
Limite de altura	<input type="radio"/>	Documentação física	<input type="radio"/>
% de digitação	<input type="radio"/>	Documentação eletrônica	<input type="radio"/>
Manipula cosméticos / remédios	<input type="radio"/>	Há equipamentos de segurança visual	<input type="radio"/>
Faz registro de dados	<input type="radio"/>	Adaptações com softwares	<input type="radio"/>
Atendimento ao público interno / externo	<input type="radio"/>	Há equipamentos de sinalização sonora	<input type="radio"/>
Manipula alimento / perecíveis	<input type="radio"/>	Faz análise de dados	<input type="radio"/>
Tomada de decisão mesmo que pequenas	<input type="radio"/>	Elabora documentos e relatórios	<input type="radio"/>
Tipos de deficiência			
Observações importantes			

## MODELOS DE QUESTIONÁRIOS DE PROPOSTA DE EMPREGO E ENTREVISTA

**Proposta de emprego**

Data do cadastro

**Dados pessoais**

Nome completo

Nome do pai

Nome da mãe

CPF  RG

Data e local da emissão do RG

E-mail

Endereço

Bairro  Zona  Cep  Estado

Cidade

Telefone residencial  Telefone celular

Local de nascimento

Idade  Data de nascimento

Sexo Masculino  Feminino  Estado civil:

Tem filhos Não  Sim  Quantos?

**Objetivos profissionais**

Cargo pretendido  Pretensão salarial

Última experiência profissional

Empresa

Tempo de empresa  Período

Cargo  Área

Atividades desenvolvidas

Ensino fundamental  Ensino médio  Graduação   
Completo  Cursando  Incompleto

Escola ou universidade:

Curso

Idiomas quais?

Fluente  Intermediário  Básico

Cursos profissionalizantes ou informações adicionais

### Proposta de emprego a distância

Nome:

Dados pessoais

Idade:

Data de nascimento:  /  /  local de nascimento:

Estado civil:

Parceiro (a) trabalha: sim  não

Qual ocupação?

### Família

Nome do pai:  Idade:

Profissão:

Nome da mãe:  Idade:

Possui irmãos:

Educação familiar – valores que recebeu e quer preservar:

Observações sobre parceiro (a):

### Roteiro para entrevista básica

- Neste primeiro momento de entrevista podem ser incluídas mais perguntas ou questões específicas que o entrevistador achar necessário.
- Fale sobre sua vida pessoal (estado civil, filhos, com quem mora, profissão dos pais ou cônjuge).
- Fale sobre estudos (se está estudando e o quê, se pretende fazer algum curso ou voltar a estudar).
- Relate sua experiência profissional, desde o primeiro emprego (procurar saber motivo da saída de cada um deles).
- Descreva as tarefas desenvolvidas nas empresas onde trabalhou.
- Descreva um pouco sobre o ambiente de trabalho que vivenciou.
- O que aprendeu com as experiências profissionais?
- O que espera encontrar no seu próximo trabalho?
- O que tem para oferecer à empresa?
- O que gosta de fazer nas horas de folga (hobby, cinema, praia, etc.)

- Relate suas pretensões para o futuro. O que você quer fazer daqui a cinco anos?
- Qual a principal sequela de sua deficiência?
- Qual é seu grau de independência para as atividades de vida diária?
- Qual é seu grau de autonomia para escrever e utilizar o computador?
- Quais seriam as adaptações físicas e/ou tecnológicas necessárias para você poder trabalhar na empresa?

### Sugestão de Perguntas Considerando cada uma das Deficiências

#### Membros inferiores

- Como faz para subir e descer escadas?
- Como se locomove, como é a sua marcha?
- Como é a sua coordenação motora?
- Qual é a perda da força nos membros inferiores?
- Existe alguma restrição para carregar?

- Apresenta dificuldades para permanecer muito tempo de pé ou sentado? Ou para agachar e levantar?

#### Cadeirantes

- Como é o seu dia a dia? Relate suas atividades diárias.
- Alimenta-se sozinho? Caso negativo: Precisa de ajuda para fazer o prato ou para alimentar-se?
- Como irá ao trabalho? Qual o meio de transporte que utilizará? Precisar de ajuda para entrar/sair do carro?
- Considera-se independente?
- Como faz suas necessidades fisiológicas? Vai ao toalete sozinho? Precisa de auxílio? Utiliza sonda, bolsa coletora?
- Caso a cadeira de rodas quebre, possui reserva? Como se locomove?

Algumas pessoas com limitações motoras, mesmo não sendo cadeirantes, precisam de auxílio para as atividades diárias. Por isso, é importante questioná-las quanto à alimentação e suas necessidades fisiológicas.

### Membros superiores

- Como atende ao telefone?
- Considera sua digitação boa?
- Consegue carregar peso?
- Como separa papéis ou conta dinheiro? (Com isso, verifica-se o movimento de pinça.)
- Segura um copo ou objetos largos? (Com isso, verifica-se o movimento de garra.)
- Quando a limitação for motora, questionar sobre a realização das atividades que exijam a coordenação, como dobrar papéis, realizar arquivos, colar etiquetas, atividades que exijam a escrita.

### Deficiência auditiva

- Faz uso de aparelhos auditivos? Caso positivo, desde quando? O que você faria se ele quebrasse? Em caso negativo, saber o motivo da não utilização.
- A perda foi adquirida ou congênita? Ouve quais tipos de sons? Fala ao telefone? Como é trabalhar em ambientes com ruídos? Faz leitura labial? Consegue ouvir de frente, de costas? Qual é a melhor maneira de comunicação com você?
- Possui sintomas como labirintite, dores de cabeça, caso o ambiente tenha muitos ruídos?

### Deficiência visual

- Precisa de ajuda para se locomover? Precisa apenas que seja acompanhado algumas vezes?
- Faz uso de lentes de aumento, reglete, bengalas, tela do monitor maior, fontes aumentadas?

### Entrevista com foco na deficiência

Qual a causa da sua deficiência?

Congênita (de nascimento)  Adquirida

Outros – Especifique:

Diagnóstico:  CID:

Recebe aposentadoria por invalidez ou algum benefício do governo?

Não  Sim  Especifique:

Tipo de deficiência:

Física  Auditiva  Visual  Intelectual

Quais são as principais sequelas? Especifique:

Você utiliza algum recurso?

Bengala  Muleta  Órtese  Prótese

Andador  Cadeira de rodas  Amplificador de som

Outros

Em relação às suas atividades de vida diária, você tem:

Dependência completa  Dependência assistida

Independência

Qual o meio de transporte você utiliza para ir trabalhar?

Condução própria  Transporte público

No caso de transporte público, você é independente?

Sim  Não

Quais seriam as adaptações físicas necessárias para você trabalhar?

Assento específico  Apoio para os pés

Indicações em braille

Rampa  Elevador  Outros

Quais seriam as adaptações tecnológicas necessárias para você trabalhar?

Jaws para Windows  Open Book  Magic

Connect Outloud  Virtual Vision

Outros

Você já trabalhou pela Lei de Cotas?

Sim  Não

Já escondeu sua deficiência para não ser discriminado?

Sim  Não

Da entrada da edificação até a sala de entrevista você identifica barreiras que dificultam seu percurso?

Sim  Não

Se sim, especifique com detalhes quais foram as dificuldades encontradas:

## Glossário

**Apoplexia:** Nome dado a hemorragia cerebral, trombose, embolia ou vaso espasmo acompanhado por paralisia.

**Apoplexia cerebral:** O termo é sinônimo de Acidente Vascular Cerebral (AVC). É usado quando há um comprometimento súbito da função cerebral causado por inúmeras alterações histopatológicas que envolvem um ou vários vasos sanguíneos intracranianos ou extracranianos. Aproximadamente 80% dos AVCs são causados por um baixo fluxo sanguíneo cerebral (isquemia) e outros 20% por hemorragias tanto intraparenquimatosas, como subaracnóideas (ver AVCI e AVCH).

**Acalculia:** Tipo de afasia (vide termo) em que a pessoa não consegue efetuar nem mesmo as simples operações aritméticas, devido a lesões cerebrais.

**Acinesia:** perda parcial ou total dos movimentos do corpo, sem presença da paralisia.

**Acuidade visual:** é a capacidade de uma pessoa ver e diferenciar objetos apresentados no seu campo visual, aos quais dá um significado e percepção.

**Aerofagia:** É o ato de deglutir (engolir) ar. É muito encontrada em sua forma crônica (que merece cuidados) em crianças com deficiência intelectual,

podendo levar à distensão abdominal e a transtornos gastrintestinais (como o refluxo). Pode ocorrer em situações de tensão emocional e distúrbios neuróticos ou em situações que levam as crianças (ou adultos) à agitação física e psíquica.

**Afasia:** É o termo usado para descrever os distúrbios da linguagem que resultam de lesões no cérebro.

**Agenesia do Corpo Caloso (ou síndrome de Aicardi):** É uma decorrência da ausência do corpo caloso, que é uma estrutura do cérebro que faz a ligação entre os seus dois hemisférios (direito e esquerdo). As crianças que possuem esta síndrome podem apresentar um quadro de deficiência intelectual moderada, convulsões generalizadas, déficits visuais (anormalidades da retina) e déficits motores. A síndrome de Aicardi ocorre somente em meninas, caracterizada por deficiência intelectual severa, epilepsia e alterações específicas da retina. O seu diagnóstico deve ser realizado por meio de ressonância magnética e/ou tomografia computadorizada. Como há uma possibilidade de associação a outras lesões ou deformidades congênitas do cérebro, algumas crianças com esta agenesia apresentam paralisia cerebral.

**Anóxia:** Falta ou deficiência acentuada de oxigênio nos órgãos ou nos tecidos. Em neonatologia é ligada à insuficiência placentária, que pode ocorrer durante a gestação, levando a um sofrimento fetal crônico ou no período perinatal, quando surge, agudamente, no momento do parto, levando a um sofrimento fetal agudo, com falta de oxigenação ao sistema nervoso central ou outros centros vitais, levando ao risco de morte e surgimento de casos de paralisia cerebral.

**Ataxia:** É a ocorrência de distúrbios na coordenação motora que se caracteriza por perda de equilíbrio que pode resultar de uma disfunção ou lesão em níveis variados do sistema nervoso. No caso de crianças com paralisia cerebral, há quase sempre um comprometimento da região do cerebelo, com não coordenação estática e cinética, com prejuízo da marcha.

**Ataxia Cerebelar Aguda Infantil:** É uma ataxia grave da marcha, na maioria dos casos de início súbito, ocorrida após uma doença infecciosa não específica e pode tanto regredir completamente como deixar sequelas neurológicas persistentes na criança.

**Audiologia:** Ciência que se ocupa da audição e de suas alterações, déficits ou comprometimentos.

**Baixa Visão:** Déficit de visão que leva o seu portador a uma série de atrasos no desenvolvimento global sensório-motor, no período de 0 a 2 anos de idade, de grande importância para o futuro emocional e cognitivo da

criança. A baixa visão é tecnicamente conceituada quando a pessoa precisa usar suporte ou ajuda óptica ou não óptica, ou outras modificações (ex. escrita braille, aumento de tipos, aparelhos, etc.) para conseguir reconhecer palavras escritas.

**Bradilalia:** É a lentificação anormal da fala e está associada a lesões cerebrais.

**Campo Visual:** É a área que podemos visualizar quando o nosso olho se fixa em um determinado ponto.

**Campimetria:** É o exame oftalmológico por meio de aparelho apropriado que determinará nosso campo visual e detectará suas anormalidades ou alterações.

**Capacidade Cognitiva:** Capacidade que desenvolvemos, na infância, de construir conhecimentos, a partir da interação com o meio ambiente, da relação com as pessoas, objetos e acontecimentos, levando-nos a tomar consciência de nossa existência individualizada, do outro e do mundo ao nosso redor. Como o conhecimento é construído através do vivido, do sentido e do significado que os objetos adquirem, há uma profunda interação entre nossas primeiras experiências sensório-motoras, ver, tocar, ouvir, cheirar, sentir. Daí a importância dos atendimentos e das estimulações precoces

para crianças com deficiências físicas, sensório-motoras e principalmente visuais.

**Comunicação:** É a transmissão de conceitos realizada por meio de nossa linguagem escrita ou falada.

**Comunicação Alternativa ou Aumentativa (CAA):** É o campo do desenvolvimento de avanços tecnológicos (alta e baixa tecnologia) dedicado a solucionar os déficits, transtornos e a ausência ou impossibilidade de comunicação de pessoas com necessidades especiais. Um sistema de CAA ou CSA (Suplementar e Aumentativa) é composto de recursos, estratégias e técnicas que complementam os modos de comunicação existentes, bem como podem substituir ou ampliar as capacidades comunicativas de uma pessoa com deficiência que não consegue, por exemplo, falar, utilizando-se nestes casos de meios alternativos como os sinais ou símbolos.

**Decodificar:** Identificação e interpretação dos sinais linguísticos por um receptor (aquele a quem destinamos uma mensagem), sendo que na teoria da informação seria um processo em que o indivíduo que recebe uma mensagem traduz os sinais, em dados significativos.

**Decodificação auditiva:** A capacidade de aprender, compreender os sons e as palavras faladas, a necessidade de um receptor seguir instruções

simples, de indicar por gestos ou palavras o significado ou intenção de estímulos auditivos recebidos. É um campo a ser estimulado em pessoas com lesões cerebrais, em especial com paralisias cerebrais, o que muitas vezes é esquecido como um dos processos primários de estimulação precoce após este diagnóstico.

**Dedos (ou quirodátilos):** São as extremidades dos membros superiores e inferiores, mas também se dá este nome a alguns artículos dos apêndices de muitos artrópodes e de outros pequenos animais. Nos seres humanos, o número básico de dedos em cada membro é cinco, mas muitas espécies de animais perderam alguns deles no decurso da evolução – os perissodátilos, por exemplo, têm um número ímpar de dedos (os cavalos e outros equídeos têm um único dedo e os rinocerontes têm três) e os artiodátilos têm um número par. Nestes animais, os dedos são formados por dois ou três ossos, chamados falanges. Por outro lado, a má formação da mão ou do pé pode dar origem a um número de dedos diferente do normal: a polidactilia é o caso em que se formam dedos supranumerários; a microdactilia é o caso em que se formam menos dedos que o normal; e a sindactilia é o caso em que se formam dedos unidos, quer pela pele (caso em que podem ser separados por cirurgia), quer pela fusão de dois ou mais ossos. As extremidades exteriores dos dedos são protegidas por unhas,

que podem ter a forma de garras ou cascos. A pele da parte interna dos dedos tem uma elevada concentração de terminais nervosos, tornando-os centros do sentido do tato. Isto permite, por exemplo, a leitura em braille. Além disso, essa pele tem uma textura especializada para a preensão, que dá origem às impressões digitais.

Dedos do pé (pododactilo): Primeiro pododactilo ou mais especificamente hálux, segundo pododactilo, terceiro pododactilo, quarto pododactilo e quinto pododactilo.

Desempenho: Também chamada de “performance”, é um comportamento, individual ou grupal, que pode ser observado e registrado, que revela uma competência. Também chamado de uma conduta que se realiza de acordo com objetivos educativos.

Di: Prefixo usado quando há um comprometimento maior dos membros inferiores do que dos superiores.

Disartria: Distúrbio da linguagem oral caracterizado por articulação defeituosa das palavras, conseqüente à lesão das áreas cerebrais que regem a fala ou dos próprios músculos que interessam à fonação.

Discriminação auditiva: É a capacidade ou habilidade de perceber a diferença, muitas vezes sutil, existente entre dois ou mais estímulos sonoros.

**Discriminação tátil:** É a capacidade de discriminar e identificar objetos ou texturas diferentes apenas utilizando o tato, o toque. É uma capacidade muito desenvolvida em pessoas com deficiências visuais.

**Discriminação visual:** É a capacidade de ver e diferenciar duas figuras ou dois objetos quando suas diferenças são mínimas, ou seja, uma capacidade de perceber e processar, de forma adequada, símbolos visuais em sequências levemente diferentes, separando um objeto de seu fundo, por exemplo.

**Distonia:** Flutuação do tônus.

**Distrofia Muscular Progressiva:** Como o próprio nome diz, é uma doença progressiva, ainda incurável, que afeta os tecidos musculares do corpo de forma grave e contínua e impede uma criança de andar e correr, levando a um déficit físico acentuado. É uma doença hereditária, porém, cabe ressaltar que as crianças têm suas capacidades intelectuais e mentais preservadas, havendo formas diferentes de distrofia de acordo com os músculos atingidos.

**Esclerodermia:** Uma doença autoimune que causa o espessamento e endurecimento da pele e do tecido celular subcutâneo (conjuntivo), que perde sua flexibilidade normal. Podendo ser acompanhada desde lesões viscerais, no caso de agravamento de seu quadro, quando na forma

generalizada, e só atingindo membros ou extremidades (sem lesões viscerais) nos casos circunscritos.

**Esclerose:** Endurecimento patológico de um órgão ou de um tecido por causa do aumento do tecido conjuntivo que ele contém.

**Esclerose Múltipla:** Uma afecção ou processo inflamatório que vai destruir a bainha de mielina do sistema nervoso, não se conhecendo a sua causa, levando a uma progressiva degeneração dos nervos periféricos e a déficits neuromotores importantes. Caracteriza-se pelo entorpecimento ou debilidade de um membro, de forma crônica, muitas vezes acompanhada de processo disseminado sobre a mielina dos nervos. Podem acontecer distúrbios visuais associados e outros sintomas na dependência da gravidade da afecção do sistema nervoso.

**Espasticidade:** É uma das principais características que afetam (atualmente no Brasil) as crianças com paralisia cerebral, mas também se manifesta nas crianças com lesões da medula espinhal, espinha bífida, podendo também aparecer em casos de esclerose múltipla. A espasticidade não está necessariamente presente nos primeiros dias de vida da criança, logo após o nascimento, vindo a se manifestar e aparecer com o seu amadurecimento e desenvolvimento cerebral, o que nos indica uma maior

atenção na diagnose precoce. Há diversas medicações que podem agir sobre as espasticidades, as mais utilizadas são: Diazepam, Lioresal, Tinazidina.

Hemi: Prefixo usado quando há comprometimento de um hemicorpo (um dos lados, o direito ou o esquerdo do corpo).

Hipertonía: Aumento do tônus.

Hipotonia: Diminuição do tônus.

Hemiplegia: Significa a “paralisia” de um lado do corpo, frequentemente causada por uma lesão ou distúrbio cerebral. O motivo pelo qual só um dos lados do corpo é afetado decorre da divisão do cérebro em dois hemisférios: a metade esquerda controla o lado direito do corpo e vice-versa. Quando uma lesão ocorrer no hemisfério direito, podemos ter uma paralisia do lado esquerdo do nosso corpo.

Jactação: É o resultado de uma perturbação do sistema nervoso central no qual o sujeito apresenta movimentos e gestos desordenados.

Kernicterus: É o resultado da impregnação de núcleos da base do cérebro pela Bilirrubina em crianças que apresentam a incompatibilidade do fator Rh com o de sua mãe. Há variações no quadro clínico dessas crianças, mas geralmente apresentam espasticidade, atetose, ataxia ou posteriormente deficiência intelectual.

**Leitura Labial:** É o meio de comunicação utilizado pelos surdos (deficientes auditivos), com a compreensão dos movimentos labiais e expressões faciais de um interlocutor.

**Libras:** Língua Brasileira de Sinais, um sistema codificado e oficial de comunicação por sinais, com o uso das mãos e do corpo, pelos deficientes auditivos para sua comunicação.

**Linguagem:** É um meio de comunicação entre os seres, com a transferência de conceitos por meio dos elementos simbólicos e convencionados, que na sociedade humana podem ser a voz, a fala, a escrita, a audição, os gestos ou os símbolos pictóricos.

**Microcefalia:** É quando a cabeça tem o seu desenvolvimento prejudicado, ficando o cérebro (em seu interior) com seu volume e tamanho diminuídos. Esta situação pode ocorrer em diversas formas de deficiências, como as decorrentes de lesão cerebral, do tipo paralisias cerebrais.

**Mielomeningocele (má formação congênita):** A mielomeningocele é uma má formação congênita da coluna vertebral, dificultando a função de proteção da medula que é a base da ligação do cérebro e os nervos periféricos. As causas da mielomeningocele são multifatoriais incluindo: fatores genéticos; nutricionais e ambientais. Acometimentos: o prognóstico

da mielomeningocele está ligado ao nível da lesão, isto é, quanto mais alta for a lesão (nível da paralisia). Entre elas, paralisia flácida; diminuição da força muscular; atrofia muscular; diminuição ou abolição dos reflexos tendíneos; diminuição ou abolição da sensibilidade exteroceptiva e propioceptiva; incontinência dos esfíncteres de reto e bexiga; deformidades de origem paralíticas e congênitas; e hidrocefalia (acomete 100% das crianças com mielomeningocele torácica; 90% das lombo torácicas; 78% das lombares; 60% das lombos sacras e 50% das sacrais, segundo Diament, 1996).

**Mono:** Prefixo usado quando há comprometimento de um só membro.

**Para:** Prefixo usado quando há um comprometimento dos membros inferiores.

**Paresia:** Alteração de movimento, sem perda da sensibilidade.

**Plegia :** Ausência de movimento, com alteração da sensibilidade.

**PCS (The Picture Communication Symbols):** Símbolos de Comunicação Pictórica são pranchas de Comunicação Alternativa ou Suplementar (CAA) que podem ser utilizadas como um recurso de comunicação e/ou estímulo de linguagem por pessoas que apresentem déficits ou distúrbios de comunicação oral. Os símbolos PCS são muito

utilizados para pessoas com paralisias cerebrais, assim como para pessoas com outras deficiências, como para crianças com autismo, atendendo também pessoas com traumatismo craniano, apraxia oral, doenças neuromotoras e problemas respiratórios, principalmente quando estas precisam de um complemento às suas habilidades de comunicação atuais e futuras. E já há uma versão em português desses símbolos, o Boardmaker, versão para Windows e Macintosh, produzido pela Mayer-Johnson Co. e comercializado pela Clik para ser utilizada em computadores, contendo 3 mil símbolos.

**Quadriplegia:** Referente ao quadro de paralisia cerebral que tem os quatro membros (superiores e inferiores) envolvidos, com dificuldade no controle motor e tônus muscular.

**Tri:** Prefixo usado quando há o comprometimento dos membros inferiores e de um membro superior.

**Tetra ou quadri:** Prefixo usado quando há comprometimento dos quatro membros.

**Tônus:** É um estado natural de tensão dos músculos do corpo. Mantém-se por meio de uma ação reflexa que conserva os músculos levemente tensos. Quando temos a perda de tônus (flacidez ou hipotonia) temos um distúrbio da parte do SNC responsável por este reflexo, enquanto

um aumento patológico do tônus (hipertonía) pode gerar a espasticidade, indicando um dano em nível cortical do SNC, constituindo o quadro de paralisia cerebral espástica, por exemplo.

Triplegia: Quadro em que há hemiplegia e paraplegia combinadas em uma mesma pessoa.

## Bibliografia

Brasil. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

CLEMENTE, Carlos Aparício. *Trabalho Decente para a Pessoa com Deficiência – Leis, mitos e práticas de inclusão*. Osasco, SP: Ed.do Autor, 2008.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. *A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência*. Coleção FEBRABAN de Inclusão Social. São Paulo: FEBRABAN, 2006.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. *População com Deficiência no Brasil. Fatos e percepções*. Coleção FEBRABAN de Inclusão Social. São Paulo: FEBRABAN, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência. A lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.

GIL, Marta (coord.). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

JAIME, Lucíola Rodrigues; CARMO, José Carlos do. *A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania*. São Paulo: Mandacaru, 2006.

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

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT*. Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas – 1 edi., rev. Brasília: OIT, 2004.

RIBAS, João. *Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo*. São Paulo: Cortez, 2007 – (Preconceitos; v.4)

SENAC.DN. *Deficiência e Competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do Senac* / Joana Botini; Paulo Bruno; Sandra Brandão. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2002.

VIVARTA, Veet (coord.). *Mídia e deficiência*. Brasília: Andi; Fundação Banco do Brasil, 2003.