

versão acessível



# TRABALHO, DIREITO DE TODOS: INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



**CIDADE DE  
SÃO PAULO**  
PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA



ISBN: 978-65-86397-00-0



9 786586 397000

# Trabalho, direito de todos: inclusão profissional de pessoas com deficiência

PREFEITURA DA CIDADE DE SÃO PAULO  
SECRETARIA MUNICIPAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA  
1ª EDIÇÃO

**EDITORA MAIS DIFERENÇAS**  
**2020**

CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO - CIP

S239t

São Paulo (Cidade). Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência - SMPED. Trabalho, direito de todos: inclusão profissional de pessoas com deficiência. São Paulo: SMPED; Editora Mais Diferenças, 2020.

138 p. : il.

ISBN: 978-65-86397-00-0

1. Pessoa com Deficiência. 2. Acessibilidade. 3. Direitos Fundamentais I. Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência. II. Editora Mais Diferenças. III. Título.

CDD 362.4

## TRABALHO, DIREITO DE TODOS

---

### **PREFEITURA DA CIDADE DE SÃO PAULO**

Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPED)

**SECRETÁRIO** - Cid Torquato

**SECRETÁRIA ADJUNTA** - Marinalva Cruz

**CHEFE DE GABINETE** - Roseli Morilla Baptista dos Santos

**COORDENAÇÃO** - Alessandro Freitas • Ciça Cordeiro • Débora Goldzveig • Mel Godoy • Patrícia Galdi Durante • Renata Belluzzo Borba

### **PRODUÇÃO E EXECUÇÃO BRDN**

**COORDENAÇÃO** - Ana Rosa Bordin Rabello • Carla Mauch

**TEXTO** - Matheus Nunes de Freitas • Luis Henrique Mauch • Carla Mauch • Flávia Cintra

**REVISÃO DE CONTEÚDO** - Carla Mauch

**REVISÃO DE TEXTO** - Sílvia Galesso

**PROJETO GRÁFICO** - Tiago Marchesano • Iansã Negrão

**DIAGRAMAÇÃO** - Iansã Negrão • Morgana Miranda

**ILUSTRAÇÃO** - Adriana Komura

# Sumário

## Introdução

## Pessoa com deficiência: definições e números

**18** As pessoas com deficiência

## Desenho Universal, acessibilidade e Tecnologias Assistivas

**28** Desenho Universal

**33** Acessibilidade

**45** Tecnologia Assistiva

**49** Acessibilidade, Tecnologia Assistiva e recursos para pessoas com diferentes tipos de deficiência

**64** Acessibilidade digital e na WEB

## A inclusão no mercado de trabalho

**74** O desafio da inclusão profissional

**76** Cenário

**77** Lei de Cotas

**82** Possibilidades de inclusão no mundo do trabalho

---

## **Política de inclusão profissional**

- 92** Planejamento do programa de inclusão
- 94** Análise de acessibilidade e adaptações razoáveis
- 96** Ergonomia
- 98** Sensibilização
- 99** Mapeamento das vagas
- 101** Recrutamento e seleção
- 106** Retenção

---

## **O papel do estado**

- 112** As políticas públicas de inclusão econômica
- 112** Legislação
- 113** Fiscalização e regulação
- 115** Concursos públicos
- 115** Organizações e equipamentos públicos

---

## **Legislação**

- 120** Legislação da Cidade de São Paulo
- 124** Legislação do Estado de São Paulo
- 125** Legislação Federal
- 129** Recomendações internacionais
- 131** Normas técnicas

---

## **135 Referências bibliográficas**



# Apresentação

A Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (**SMPED**), da Prefeitura de São Paulo, cuja missão é promover o protagonismo da pessoa com deficiência e sua efetiva participação na sociedade, criou uma série de publicações como esta, para que esse objetivo seja cumprido, não só pela iniciativa pública, mas pela iniciativa privada e sociedade civil.

Segundo a **LBI** – Lei Brasileira de Inclusão, pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O Guia sobre Trabalho traz informações sobre a legislação trabalhista para pessoas com deficiência e profissionais de Recursos Humanos. Aborda temas como a Lei de Cotas, tipos de deficiência, percentual de empregados com deficiência para cada empresa, laudo e adaptação no posto de trabalho. Além disso, traz dicas sobre programas de estágio, aprendizagem e empreendedorismo como forma de geração de trabalho e renda.

A Prefeitura da Cidade de São Paulo tem feito várias ações que elevam a acessibilidade e os direitos das pessoas com deficiência a outro patamar de importância estratégica, estabelecendo padrões necessários para o convívio inclusivo de todos os seus munícipes.

Acreditamos que esta e outras publicações que têm o mesmo intuito, irão cumprir um importante papel social de transformação!

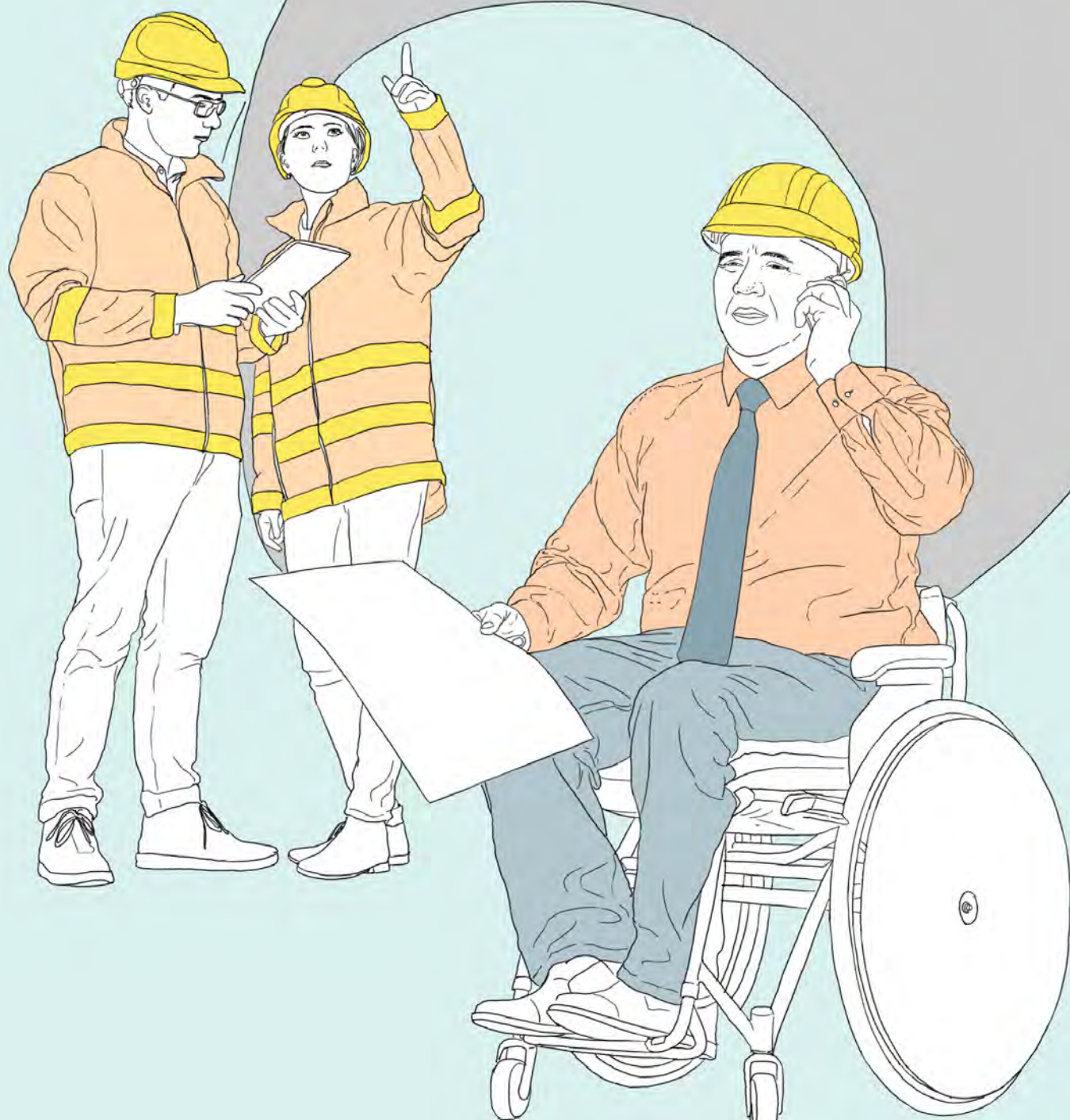
**CID TORQUATO**

**SECRETÁRIO MUNICIPAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DE SÃO PAULO**





# Introdução



Às vésperas de inaugurarmos a terceira década do terceiro milênio, um material como este é necessário? Tanto tem se falado sobre inclusão, lei de cotas, empoderamento, engajamento e lugar de fala nessas últimas décadas. Como podemos avançar? Como eliminar as desvantagens que as pessoas com deficiência ainda enfrentam diariamente na nossa cidade, nos nossos meios de transporte, na empresa onde trabalhamos, na sociedade como um todo?

Se você não tiver uma deficiência visível, provavelmente:

- as pessoas não costumam subestimar e ter baixas expectativas a respeito do seu desempenho profissional;
- quando você vai a um restaurante, o garçom costuma se dirigir a você e não ao seu acompanhante;
- você nunca se sentiu desesperado por estar doente e não ter ninguém que fale a sua língua e possa atendê-lo no hospital, mesmo dentro do seu próprio país;
- você pode andar pelas calçadas tranquilamente, sem se preocupar se haverá uma rampa na próxima esquina ou se será possível atravessar a rua sem precisar da ajuda a um desconhecido;
- você não pensa em parar de beber água duas horas antes de sair de casa por receio de precisar ir ao banheiro e não encontrar nenhum lugar com acessibilidade no meio do caminho;
- ninguém nunca duvidou da sua capacidade para pegar um ônibus ou metrô sozinho até o trabalho;
- você também não precisa se preocupar em se informar sobre as condições de acessibilidade de um lugar que você vai visitar pela primeira vez;
- nunca passou pela sua cabeça pedir ajuda a alguém que enxerga para descrever uma imagem sem descrição em um site na internet;

- você nunca se preocupou se durante um processo de recrutamento e seleção você conseguiria participar de todas as etapas;
- nunca se preocupou se terá acesso aos canais digitais da empresa para acompanhar os comunicados e novidades.

A nossa sociedade foi estruturada e cristalizada para atender necessidades do homem padrão. O problema é que o padrão estabelecido lá atrás não é justo, porque não contempla a diversidade humana, não representa todas as pessoas. Criou-se, então, um paradoxo conhecido como ciclo da invisibilidade, um fenômeno repetido em *looping* que manteve as pessoas com deficiência apartadas do convívio social e do exercício de direitos por séculos.

O ciclo da invisibilidade se estabeleceu com a criação de inúmeras barreiras arquitetônicas, ambientais, tecnológicas, comunicacionais e humanas que foram incorporadas no planejamento urbano, de modo a impedir a participação das pessoas com deficiência. Sem autonomia e sem alternativas, as pessoas com deficiência não puderam participar das rotinas educacionais, profissionais e de lazer. Desse modo, não foram vistas. Por não serem vistas, a sociedade entendia que estava tudo bem e não promovia as mudanças necessárias à inclusão. Sem acessibilidade, as pessoas com deficiência permaneciam excluídas e impedidas de exercer a própria cidadania.

Romper esse ciclo exigiu coragem, mobilização e sacrifício de algumas gerações de pessoas com deficiência, militantes que abriram as primeiras estradas na busca de caminhos que levassem ao desenvolvimento inclusivo.

Uma das mais importantes estratégias utilizadas nesse processo foi a criação de ações afirmativas, medidas com o objetivo de reverter uma condição histórica de discriminação e exclusão de um determinado grupo social. Essas ações, que podem ser públicas ou privadas, buscam favorecer a equiparação de oportunidades, minimizando as barreiras que dificultam ou impedem o acesso dessas pessoas às mesmas oportunidades das demais. As ações afirmativas são pensadas e elaboradas a partir do reconhecimento de que uma parte da sociedade, como negras e negros, pessoas com deficiência, mulheres, etc., foram privadas do exercício dos

seus direitos, resultando em uma condição de desigualdade (social, econômica, política ou cultural) acumulada que tende a se perpetuar.

A Lei de Cotas, que reserva um percentual de vagas para pessoas com deficiência em médias e grandes empresas brasileiras é um exemplo de ação afirmativa. A entrada das pessoas com deficiência no cenário profissional representa uma poderosa ferramenta de transformação, porque movimenta a economia e abre possibilidade de protagonismo para as pessoas com deficiência.

Revisando a trajetória dos últimos 20 anos, a partir do início do processo de fiscalização das empresas para o cumprimento da Lei de Cotas, é inegável que muitos passos importantes foram dados e conquistas importantes foram alcançadas. Hoje as pessoas com deficiência se preparam cada vez melhor para o ingresso ao mercado de trabalho, participam de processos seletivos e competem por posições a partir de suas capacidades e competências, conhecem seus direitos, sonham, planejam carreira, tornam-se chefe de família.

Temos, sim, evoluções importantes para contabilizar. Mas temos, ainda, muito a avançar na busca pela equiparação de oportunidades e dissolução de barreiras que permanecem impedindo ou dificultando o convívio entre pessoas com e sem deficiência em todos os setores sociais. Muitas dessas barreiras não são visivelmente escandalosas como uma escadaria sem alternativa de rampa ou elevador, mas são tão impeditivas quanto e contribuem com a sensação de exclusão.

Você já experimentou abrir uma porta com maçaneta redonda depois de usar creme hidratante nas mãos? Imagine, então, fazer isso carregando sacolas. Agora quer saber o pior? Em caso de incêndio, o metal aquece rapidamente e se torna impossível segurar firme para liberar o giro da trava circular. As maçanetas em alavanca são muito mais democráticas e seguras. Elas podem ser acionadas com o cotovelo se as mãos estiverem ocupadas. Além disso, não escorregam e seu uso é seguro e confortável para todos. Em uma emergência, qualquer objeto pode ser usado para empurrar a alavanca para baixo. Crianças, idosos, pessoas com artrite ou mobilidade reduzida nas mãos, e até cães treinados podem abri-las. Elas também são mais baratas. Este é um exemplo de recurso

com uso universal.

O principal argumento para falta de acessibilidade costuma ser o custo. Investimento e pesquisa na busca de soluções são importantes, mas nem sempre será necessário empregar altos orçamentos para criar condições de acessibilidade. Muitas vezes, soluções prontas e de baixo custo já existem e estão ao alcance dos olhos de quem busca com empatia.

Com a exigência do cumprimento das leis e a cada vez mais frequente presença das pessoas com deficiência em todos os setores da sociedade, diversas transformações positivas vêm acontecendo diante dos nossos olhos. Mas é necessário aperfeiçoar o olhar, incorporar a inclusão na vida prática, pois a acessibilidade arquitetônica sem a sensibilidade humana será sempre incompleta.



# Pessoa com deficiência: definições e números





## As pessoas com deficiência

As formas de compreender a deficiência e de identificar as pessoas com deficiência foram mudando ao longo dos anos, conforme avançaram as conquistas dessa parte da população pelo direito de viver em sociedades inclusivas, ou seja, com igualdade de oportunidades.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) representa um marco nessa luta. A Convenção apresenta uma visão inovadora e concebe a deficiência como resultado da interação entre as pessoas e diversas barreiras, relacionadas a atitudes e ambiente, que impedem sua participação em sociedade de maneira plena e efetiva. Não se trata, portanto, de atribuir “limitações” ou “falhas” às pessoas com deficiência, mas reconhecer que a sociedade e o meio em que as pessoas vivem podem criar obstáculos à sua inclusão.

**Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2007)**

No Brasil, a principal legislação sobre o tema é a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), que utiliza como base o texto da Convenção Internacional e assegura os direitos das pessoas com deficiência à acessibilidade, educação, saúde e trabalho, além do acesso à justiça e à comunicação.

É importante destacar que o Brasil possui mais de 15 milhões de pessoas com deficiência em sua população, segundo o *Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo* (IBGE, 2018) [1]. Isso representa 8,3% dos brasileiros.

A deficiência é uma característica, parte da diversidade humana, que não interfere em outras, como, por exemplo, o caráter, a orientação sexual ou o talento profissional de cada um. É importante não perder de vista que pessoas com

deficiência continuam sendo, antes de tudo, pessoas. Elas estão presentes em todas as culturas e camadas sociais.

O desenvolvimento de cada pessoa dependerá muito mais da sua condição social, oportunidades educacionais e influências culturais do que da deficiência que ela tem.

Confira abaixo os diferentes os tipos de deficiência, conforme definido pelo Decreto Federal nº 5.296/2004, e as orientações contidas no documento do Ministério do Trabalho (nomenclatura do órgão à época) *“Caracterização das deficiências: orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991”*, publicado em 2018.

### DEFICIÊNCIA FÍSICA

A pessoa com deficiência física é aquela que apresenta “alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física”. A deficiência física pode se manifestar de diferentes maneiras:

#### PARALISIAS TOTAIS (PLEGIAS) OU PARCIAIS (PARESIAS):

- **Paraplegia/Paraparesia:** comprometimento da função das pernas, tronco e outras funções fisiológicas.
- **Tetraplegia/Tetraparesia:** comprometimento da função dos braços e das pernas. O grau de imobilidade dos membros superiores depende da altura da lesão.

---

[1] Neste estudo, considera-se somente pessoa com deficiência aquela que declarou, no Censo Demográfico (IBGE, 2010), ter “grande dificuldade” ou “não consegue de modo algum” enxergar (deficiência visual), ouvir (deficiência auditiva) ou se locomover (deficiência motora). Considera-se ainda aquelas pessoas que declararam ter deficiência mental/intelectual. Este número adota as recomendações estabelecidas pelo Grupo de Washington, o que alterou o número anteriormente divulgado pelo Censo Demográfico (IBGE, 2010), que considerava aproximadamente 45 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência.

- **Hemiplegia/Hemiparesia:** comprometimento de um dos lados do corpo, como consequência de lesões cerebrais;
- **Triplegia/Triparesia:** comprometimento das funções motoras em três membros;
- **Monoplegia/Monoparesia:** comprometimento das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior).

**OSTOMIA:** procedimento em que é criada uma estrutura de comunicação com o exterior do corpo para funções fisiológicas. Conforme a localização no corpo, apresentam nomes diferentes: traqueostomia (respiração), colostomia, ileostomia (intestinos), urostomia (urina). Podem ser permanentes ou temporárias.

**AMPUTAÇÃO OU AUSÊNCIA DE MEMBRO:** perda total ou parcial de um ou mais membros do corpo.

**PARALISIA CEREBRAL:** termo amplo para designar um grupo de limitações psicomotoras resultantes de uma lesão no sistema nervoso central, durante a gestação, parto ou processo de amadurecimento do cérebro da criança. Geralmente, pessoas com paralisia cerebral apresentam movimentos involuntários e espasmos musculares repentinos.

**NANISMO:** deficiência do crescimento provocada por insuficiência endócrina ou má alimentação. São mais de 80 tipos e 200 subtipos de nanismo. Há nanismos com desproporção entre tronco e membros, como o acondroplásico, e diversos outros, como o que ocorre por desnutrição, em que a proporção dos segmentos corporais é preservada. No caso de nanismo proporcional, a referência é apenas a baixa estatura.

**MEMBROS COM DEFORMIDADE CONGÊNITA OU ADQUIRIDA.**

De acordo com o Decreto Federal nº 5.296/2004, as deformidades estéticas não são consideradas deficiência e, portanto, não poderiam ser consideradas no cumprimento da Lei de Cotas. No entanto, o Ministério do Trabalho aponta, no documento de 2018 supracitado, que se a avaliação da deficiência “é feita conforme a visão biopsicossocial da Convenção da ONU, não é possível excluir as pessoas que são estigmatizadas por alguma deformidade, já que a barreira atitudinal ainda é uma das mais significativas no país. Sendo assim, pessoas que são excluídas do trabalho e da vida social por algum estigma estético, fazem jus à ação afirmativa das cotas de inclusão no trabalho. Situações de lesões com deformidade de face, crânio, perda de partes da mandíbula, queimaduras graves, tumorações em face, escarpelamentos como os que ocorrem nas correias de motores de barco na região amazônica, por exemplo, podem ser enquadradas”.

A deficiência física é o segundo tipo de deficiência que mais atinge os brasileiros, com 4.433.350 pessoas, das quais 734.421 pessoas declararam não conseguir caminhar ou subir escadas de modo algum (0,4% da população), e 3.698.929 pessoas declararam ter grande dificuldade de locomoção (1,9%). Na cidade de São Paulo, as pessoas com deficiência física representam 1,9% da população, o que significa mais de 216.000 paulistanos.

### **DEFICIÊNCIA AUDITIVA**

A pessoa com deficiência auditiva apresenta “perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”. A perda compromete a capacidade de compreender a fala através do ouvido e pode ser de dois tipos:

**DEFICIÊNCIA AUDITIVA PARCIAL:** perda de 41 decibéis. A pessoa consegue se expressar oralmente e perceber a voz humana com ou sem a utilização de um aparelho.

**DEFICIÊNCIA AUDITIVA TOTAL OU SURDEZ:** perda superior a 41 decibéis.

A perda da audição em apenas um dos ouvidos, mesmo total, não é considerada deficiência para cumprimento de cota. Apenas no Estado de São Paulo, por meio da Lei Estadual nº 16.769/2018, que a pessoa com audição unilateral é considerada com deficiência para o provimento de cargos e empregos públicos.

A deficiência auditiva foi declarada por 2.143.173 brasileiros, sendo 344.206 pessoas surdas (0,2%) e 1.798.967 pessoas com grande dificuldade de ouvir (0,9%). Na capital paulista, mais de 120.000 paulistanos declararam possuir deficiência auditiva, o que representa cerca de 1,1% da população da cidade.

#### DEFICIÊNCIA VISUAL

A pessoa com deficiência visual é aquela que apresenta “perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com uso de tratamento cirúrgico, clínico e, ou, lentes”.

Considera-se deficiência visual:

**CEGUEIRA:** acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;

**BAIXA VISÃO:** acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica. Eventualmente, podem ter a visão melhorada por meio de técnicas e auxílios especiais, como o uso de óculos, lentes de contato ou eventuais tratamentos e cirurgias oftalmológicas;

**DIMINUIÇÃO DO CAMPO VISUAL:** somatória da medida do campo visual em ambos os olhos igual ou menor que 60°;

**OCORRÊNCIA SIMULTÂNEA DE QUAISQUER DAS CONDIÇÕES ANTERIORES.**

Vale destacar que, de acordo com o Parecer CONJUR/MTE/44/2011, a visão monocular (perda de visão de apenas um dos olhos) também é considerada como deficiência para o cumprimento da cota prevista na Lei nº 8.213/1991.

A deficiência visual é a que mais incide sobre a população brasileira, com 6.562.910, sendo que 506.337 são cegas (0,3%) e 6.056.533 têm grande dificuldade para enxergar (3,2%). Na cidade de São Paulo, 3,1% dos cidadãos declaram possuir deficiência visual, o que representa mais de 345.000 paulistanos.

### **DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

É considerada com deficiência intelectual a pessoa que apresenta funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos, e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- comunicação;
- cuidado pessoal;
- habilidades sociais;
- utilização dos recursos da comunidade;
- saúde e segurança;
- habilidades acadêmicas;
- lazer;
- trabalho.

No Brasil, 2.611.536 pessoas declararam possuir deficiência intelectual/mental, representando 1,4% da população brasileira. Em São Paulo, mais de 127.000 paulistanos apresentam deficiência intelectual/mental (0,7% da população da cidade).

Vale dizer que pessoas que sofrem traumatismos cranianos, acidentes vasculares cerebrais ou outros transtornos que produzem sequelas cognitivas após os 18 anos também podem ser acolhidas na Lei de Cotas.

### **TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, instituída pela Lei Federal nº 12.764/2012, determina que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” (Art. 1º, § 2º). Desse modo, as pessoas com TEA podem ser contadas para o cumprimento da cota.

É considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada por:

- deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;
- padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

No Brasil, não existem estatísticas oficiais em relação ao número de pessoas com transtorno do espectro autista. A expectativa é de que o próximo Censo Demográfico forneça estatísticas oficiais em relação a esta população.

#### **DEFICIÊNCIA PSICOSSOCIAL**

Segundo o documento orientador do Ministério do Trabalho, são enquadradas como deficiência psicossocial “situações como a Esquizofrenia e outros transtornos psicóticos, excluindo aqueles de curta duração, como o Transtorno Psicótico Breve, e as que não trazem alterações duradouras nas relações sociais e ocupacionais”.

Uma ou mais áreas importantes do funcionamento, tais como trabalho, relações interpessoais ou cuidados pessoais, estão acentuadamente abaixo do nível alcançado antes do início do transtorno. E deve ser incurável, dentro dos conhecimentos atuais, mesmo que haja controle dos sintomas. Importante observar que certas doenças mentais, como depressão, ansiedades, síndrome do pânico, podem até trazer limitações, mas como são curáveis a partir dos conhecimentos de saúde atuais, não podem ser enquadradas como deficiência, pelo menos até que se tenha um instrumento de avaliação. (Caracterização das deficiências: Orientações para fins de cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, Ministério do Trabalho)

#### **DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA**

Associação de duas ou mais deficiências descritas anteriormente.

#### **REABILITADO**

A reabilitação profissional aos trabalhadores lesionados é uma das prestações devidas pela Previdência Social aos seus segurados e dependentes.

As atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário são indicadas em “Certificado de Reabilitação Profissional”, emitido pela Previdência Social após processo de habilitação ou reabilitação. Isso não impede que a pessoa exerça outra atividade para a qual se capacitar.





# Desenho Universal, acessibilidade e Tecnologias Assistivas



## Desenho Universal

O Desenho Universal ou Desenho para Todos, é um conceito criado na arquitetura, na década de 1960, nos Estados Unidos. Inicialmente foi chamado de “Desenho Livre de Barreiras”, por buscar a eliminação de barreiras em projetos arquitetônicos.

Tem como base a busca pela eliminação total das barreiras, criando soluções, produtos, ambientes, metodologias que possam ser utilizados pelo maior número de pessoas, independentemente de suas características físicas, cognitivas, sensoriais, habilidades e escolhas no uso.

O Desenho Universal está diretamente ligado à diversidade humana, característica intrínseca da população, que também passa por mudanças ao longo da vida.

Com o passar dos anos, o conceito se popularizou, sendo amplamente utilizado em diversas áreas, muito além da arquitetura.

Na legislação brasileira, o Desenho Universal é definido como a *“Concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de Tecnologia Assistiva”* (Lei Federal 13.146/15 – Lei Brasileira de Inclusão – LBI).

Nessa perspectiva, o Desenho Universal é um conceito fundamental para a eliminação de barreiras no ambiente corporativo, em diferentes dimensões e processos. Traz inúmeros benefícios não só para os trabalhadores, mas também para as empresas, pois assim reduz-se a necessidade de inúmeras adequações ou desenvolvimento de soluções específicas para cada colaborador, gerando a diminuição de custos e um ambiente inclusivo e melhor para todos.

### OS SETE PRINCÍPIOS DO DESENHO UNIVERSAL

Para se atender ao Desenho Universal, existem sete princípios que devem ser adotados em planejamento de projetos e desenvolvimento de produtos e soluções, sendo eles:

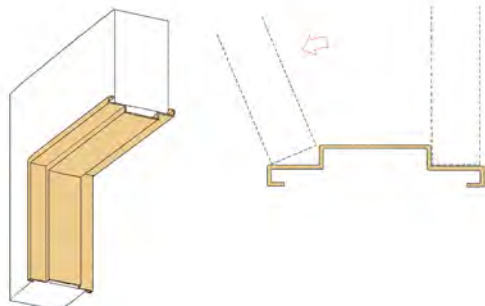
- **uso equitativo:** é a característica do ambiente ou elemento espacial que faz com que ele possa ser usado por diversas pessoas, independentemente de idade ou habilidade. Para ter o uso equitativo

deve-se: propiciar o mesmo significado de uso para todos; eliminar uma possível segregação e estigmatização; promover o uso com privacidade, segurança e conforto, sem deixar de ser um ambiente atraente ao usuário (Anexo A – ABNT NBR 9050);

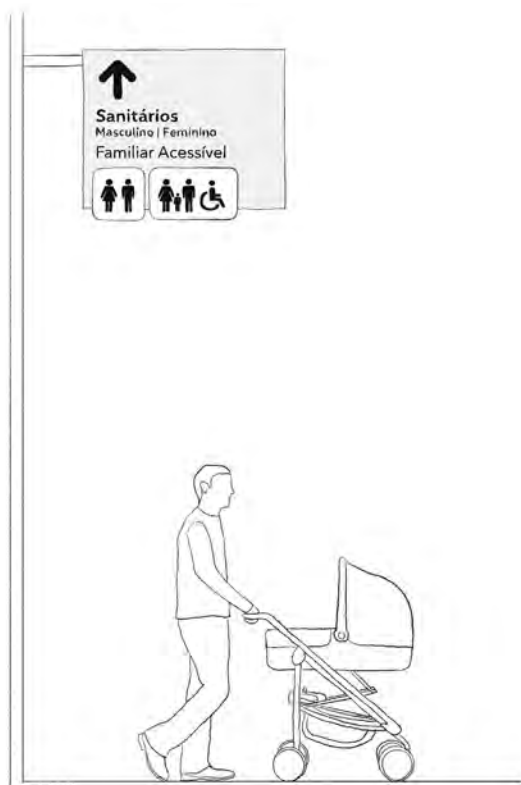


*Exemplo para entrada de edificação que pode ser utilizada por pessoas com ou sem deficiência.*

- **uso flexível:** é a característica que faz com que o ambiente ou elemento espacial atenda a uma grande parte das preferências e habilidades das pessoas. Para tal, devem-se oferecer diferentes maneiras de uso, possibilitar o uso para destros e canhotos, facilitar a precisão e destreza do usuário e possibilitar o uso de pessoas com diferentes tempos de reação a estímulos (Anexo A – ABNT NBR 9050);



*Uso flexível, exemplo de um batente de porta que se adapta às diferentes possibilidades de abertura da porta, para dentro ou para fora do ambiente.*



Uso simples e intuitivo, placa de sinalização.

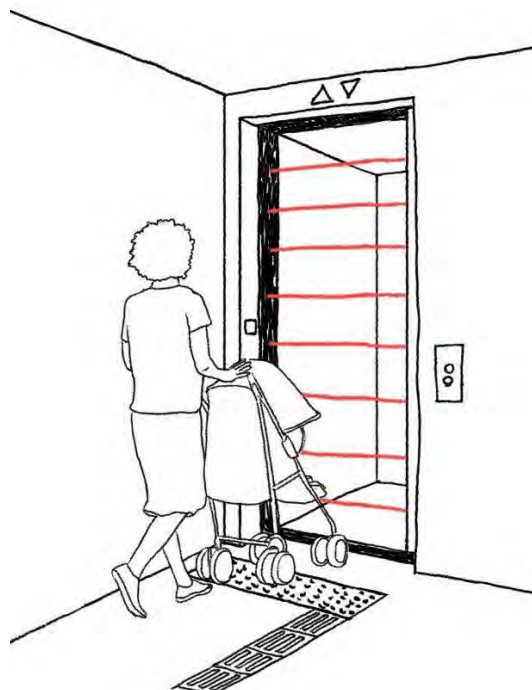
- **simples e intuitivo:** é a característica do ambiente ou elemento espacial que possibilita que seu uso seja de fácil compreensão, dispensando, para tal, experiência, conhecimento, habilidades linguísticas ou grande nível de concentração por parte das pessoas (Anexo A – ABNT NBR 9050);



Fácil percepção, maquete tátil

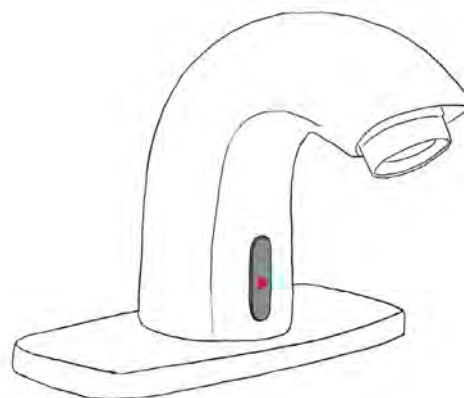
- **informação de fácil percepção:** essa característica do ambiente ou elemento espacial faz com que seja redundante e legível quanto a apresentações de informações vitais. Essas informações devem se apresentar em diferentes meios (visuais, verbais, táteis), de modo que a legibilidade da informação seja maximizada, sendo percebida por pessoas com diferentes habilidades (cegos, surdos, analfabetos, entre outros) (Anexo A – ABNT NBR 9050);

- **tolerância ao erro:** é uma característica que possibilita que se minimizem os riscos e consequências adversas de ações acidentais ou não intencionais na utilização do ambiente ou elemento espacial. Para tal, devem-se agrupar os elementos que apresentam risco, isolando-os ou eliminando-os, empregar avisos de risco ou erro, fornecer opções de minimizar as falhas e evitar ações inconscientes em tarefas que requeiram vigilância (Anexo A – ABNT NBR 9050);



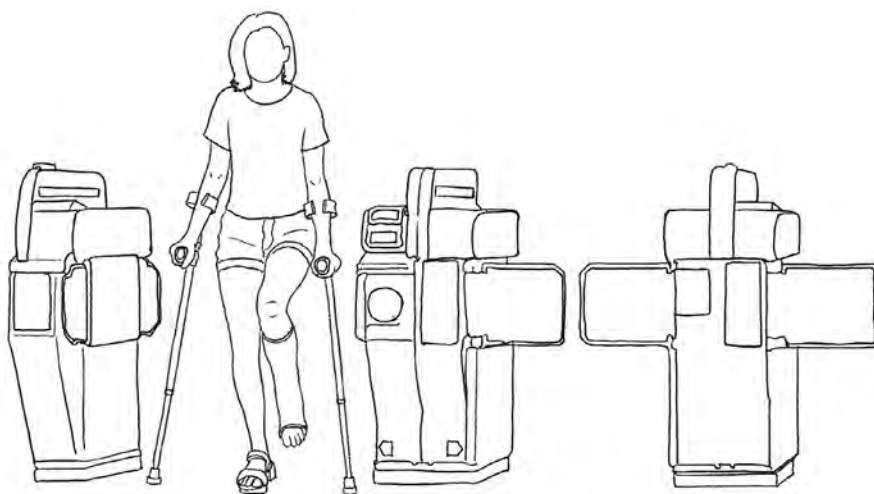
Uso simples e intuitivo, placa de sinalização.

- **baixo esforço físico:** nesse princípio, o ambiente ou elemento espacial deve oferecer condições de ser usado de maneira eficiente e confortável, com o mínimo de fadiga muscular do usuário. Para alcançar esse princípio deve-se: possibilitar que os usuários mantenham o corpo em posição neutra, usar força de operação razoável, minimizar ações repetidas e a sustentação do esforço físico (Anexo A – ABNT NBR 9050);



Uso simples e intuitivo, placa de sinalização.

- **dimensão e espaço para aproximação e uso:** essa característica diz que o ambiente ou elemento espacial deve ter dimensão e espaço apropriado para aproximação, alcance, manipulação e uso, independentemente de tamanho de corpo, postura e mobilidade do usuário. Dessa forma, deve-se: implantar sinalização em elementos importantes e tornar confortavelmente alcançáveis todos os componentes para usuários sentados ou em pé, acomodar variações de mãos e empunhadura, e implantar espaços adequados para uso de Tecnologias Assistivas ou assistentes pessoais (Anexo A – ABNT NBR 9050);



*Dimensão e espaço para aproximação e uso, exemplo de uma catraca com dimensionamentos que atendem a uma maior variedade de usuários*

## Acessibilidade

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

Segunda a legislação brasileira, a acessibilidade é *“A concepção e a implantação de projetos que tratem do meio físico, de transporte, de informação e comunicação, inclusive de sistemas e tecnologias da informação e comunicação, e de outros serviços, equipamentos e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, devem atender aos princípios do desenho universal, tendo como referência as normas de acessibilidade.”* (Lei Federal 13.146/15 – Lei Brasileira de Inclusão – LBI).

O conceito de acessibilidade, nos recentes marcos legais, dialoga e fortalece o conceito de Desenho Universal, na busca da construção de uma sociedade inclusiva. Estas questões são muito importantes, porque se pode construir um ambiente totalmente acessível para pessoas com deficiência visual, mas segregado, como, por exemplo, um setor de uma empresa onde trabalham somente pessoas cegas.

Nesse sentido, existe outro conceito que é fundamental no processo de exclusão de barreiras, uma vez que a acessibilidade, em suas diferentes dimensões, busca eliminá-las, equiparando as oportunidades para todos.

Barreiras na LBI, em seu artigo 3º IV, são entendidas como:



**BARREIRAS:** qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- **barreiras urbanísticas:** as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- **barreiras arquitetônicas:** as existentes nos edifícios públicos e privados;
- **barreiras nos transportes:** as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- **barreiras nas comunicações e na informação:** qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- **barreiras atitudinais:** atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- **barreiras tecnológicas:** as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

Além das barreiras descritas acima, é importante que os ambientes corporativos fiquem atentos às questões metodológicas, instrumentais e pragmáticas que possam gerar barreiras em todos os seus processos. Muitas vezes, de forma direta ou indireta, os profissionais com deficiência enfrentam barreiras nos processos de recrutamento e seleção, não tendo as mesmas condições que os demais profissionais. Muitas das barreiras enfrentadas nestes processos estão ligadas aos desenhos das diferentes fases que não foram revistos de forma detalhada para que todos possam acessá-los com equidade. Por exemplo, as estratégias de divulgação das vagas são acessíveis do ponto de vista de comunicação, tecnológico e atitudinal? As dinâmicas utilizadas permitem que todos os candidatos estejam em igualdade de oportunidades ou apresentam barreiras para alguns profissionais?

É importante reafirmar que, se são seguidos os Princípios do Desenho Universal, em todas as fases e processos, muitas barreiras são suprimidas, percebendo-se uma melhora para todos os envolvidos e não somente para as pessoas com deficiência.

Muitas das questões aqui apontadas são orientações da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT Nº 98/12, que em seu artigo 13 traz várias questões aqui levantadas:

Art. 13. Caberá ao AFT (Auditoria Fiscal do Trabalho) verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.

Para a garantia da acessibilidade, direito de todas as pessoas, e a construção de um ambiente e cultura inclusivos, é fundamental a eliminação de todas as barreiras em suas diferentes dimensões, sem eleger algumas barreiras em detrimento de outras. No entanto, é comum ainda a visão

equivocada de que acessibilidade refere-se somente às barreiras arquitetônicas. Convém ressaltar que a eliminação das barreiras é um processo contínuo e mutável, de acordo com diversos fatores, como, por exemplo, necessidades e características dos colaboradores, recursos disponíveis, prioridades, inserção de novos sistemas de gestão, procedimentos de segurança e saúde do trabalho, entre outros.

Uma série de marcos legais e normas brasileiras definidas pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) regulamentam padrões e requisitos que devem ser adotados em sua totalidade, para o cumprimento das mesmas e, acima de tudo, para a garantia de acesso. Para saber mais, consulte a legislação e as normas ABNT.

- **Decreto Municipal Nº 57.776/17** – Regulamenta a Lei Municipal nº 16.642/17, que aprovou o Código de Obras e Edificações do Município de São Paulo, e define os membros da Comissão de Edificações e Uso do Solo – CEUSO;
- **Lei Federal Nº 13.146/15** – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamada de LBI ou Estatuto da Pessoa com Deficiência;
- **Decreto Federal Nº 5.296/04** – Regulamenta as Leis nº 10.048/00, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098/00, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- **ABNT NBR 9.050/2015** – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos;
- **ABNT NBR 16.537/2016** – Acessibilidade – Sinalização tátil no piso. Diretrizes para elaboração de projetos e instalação;
- **ABNT NBR NM 313/2007** – Elevadores de passageiros – Requisitos de segurança para construção e instalação – Requisitos

particulares para a acessibilidade das pessoas, incluindo pessoas com deficiência.

- **Resolução CONTRAN Nº 236/07** – Aprova a Sinalização Horizontal, do Manual Brasileiro de Sinalização de Trânsito;
- **Resolução CONTRAN Nº 304/08** – Dispõe sobre as vagas de estacionamento destinadas exclusivamente a veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência e com dificuldade de locomoção.

Para acessar as normas, utilize o link: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa\\_com\\_deficiencia/cpa/normas\\_tecnicas/index.php?p=9210](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa_com_deficiencia/cpa/normas_tecnicas/index.php?p=9210)

Como já foi dito anteriormente, são várias as dimensões da acessibilidade, mas a garantia de acesso ao meio físico e arquitetônico é uma das primeiras questões a serem levadas em conta para o processo de inclusão no trabalho, uma vez que, se o funcionário não consegue chegar ao posto de trabalho com segurança e autonomia, não adianta que o trabalho esteja acessível. Desta forma, eliminar estas barreiras deve estar entre as prioridades de qualquer organização que busque a inclusão plena de trabalhadores e consumidores.

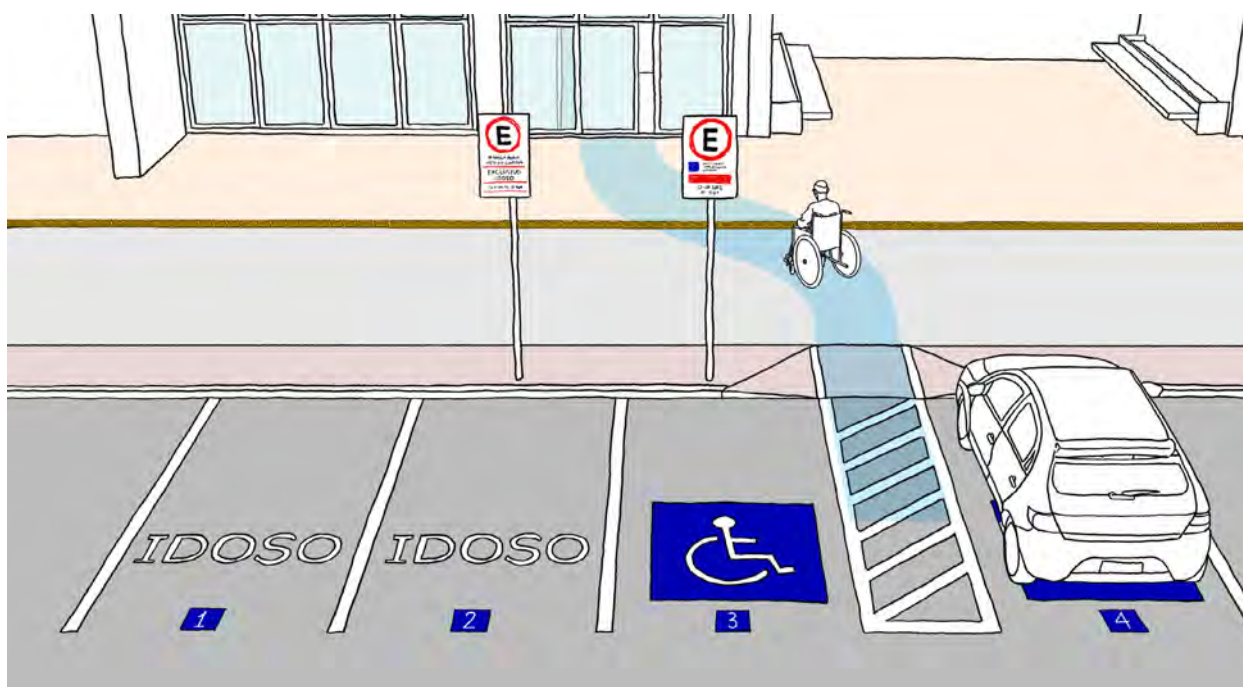
Para cada item de acessibilidade existe uma série de orientações e exigências a serem seguidas, segundo a NBR 9050:15.

No entanto, para realizar adequações de acessibilidade arquitetônica ou novas construções, é fundamental seguir a legislação vigente e as normas da ABNT, principalmente a NBR 9050:15. Você pode também encontrar informações detalhadas na Publicação da SMPED *Desenho Universal e Acessibilidade na Cidade de São Paulo*.

Como esta publicação refere-se à inclusão no mercado de trabalho, serão indicados somente alguns pontos, de forma geral, em relação à acessibilidade arquitetônica.

### ACESSO E CIRCULAÇÃO

As edificações devem garantir o acesso e a circulação por todas as áreas, internas e externas, que sejam de uso público, possibilitando o deslocamento seguro e autônomo das pessoas por meio de rotas acessíveis.



### AMBIENTES EXTERNOS E INTERNOS

**Em relação aos ambientes externos e internos, é importante levar em conta:**

- dimensionamento correto nos passeios públicos para circulação de pessoas, independentemente de suas limitações;
- estacionamentos com vagas reservadas, posicionadas próximas aos acessos, adequadamente sinalizadas e quantificadas;
- rebaixamento de calçadas para travessia de pedestres;
- sinalização, com piso tátil de alerta, de obstáculos suspensos como hidrantes, caixas de luz, telefones públicos, caixas de correio e lixeiras;

- os degraus e escadas devem estar associados à rampa ou a um equipamento eletromecânico de transporte vertical, como elevador e plataforma elevatória de percurso vertical ou inclinado. Tais equipamentos devem ter sinalização tátil, visual e um dispositivo de comunicação;
- os pisos devem ter superfície regular, firme, estável, antitrepidante e antiderrapante, sob qualquer condição;
- a colocação de piso tátil direcional indica os percursos possíveis, seguros, livres de barreiras em ambientes amplos, enquanto o piso tátil de alerta é realizado para indicar obstáculos e sinalizar situações de risco, ambos para pessoas com deficiência visual ou cegas;
- obstáculos que se encontrem no piso devem estar preferencialmente fora do fluxo de circulação ou absolutamente nivelados com o piso;
- todas as entradas e rotas de ligação devem ser acessíveis;
- a previsão de áreas de resgate, com espaço reservado para pessoas com cadeira de rodas, é obrigatória em rotas de fuga;
- sanitários, banheiros e vestiários acessíveis devem estar localizados em rotas com acessibilidade e devidamente sinalizados;
- locais para reuniões e auditórios devem possuir espaços reservados para pessoas em cadeira de rodas, pessoas acompanhadas de cão-guia e assentos para pessoas com mobilidade reduzida e obesos, em localização adequada para visualização e interação;
- os percursos aos palcos deverão ser acessíveis;
- os bebedouros e telefones precisam ter altura adequada para utilização por pessoas em cadeiras de rodas ou pessoas com baixa estatura.

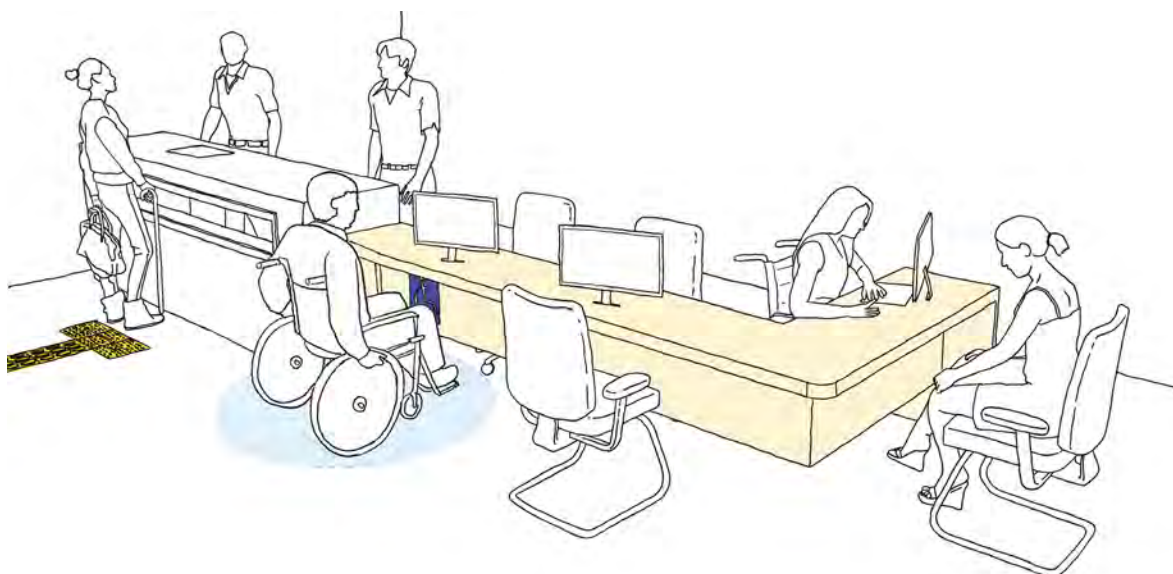
### SINALIZAÇÃO

Utilizar sinalização visual, sonora e tátil, para garantir a compreensão por um maior número de pessoas, nas diferentes áreas e setores da empresa.



### RECEPÇÃO

Garantir áreas de atendimento preferencial com altura e área de aproximação adequada de balcão ou mesa, principalmente para usuários em cadeira de rodas. É muito importante sinalizar adequadamente estas áreas.



### REFEITÓRIOS

Garantir acesso e circulação por todos os espaços, assim como mesas reservadas e balcões de auto serviço com área de aproximação e alturas adequadas.



### SALAS

Ter área de circulação adequada, mesas e estações de trabalho com regulagem de altura, piso liso e sem atrito. É importante que os objetos de uso comum, como bebedouros e cafeteiras, não sejam mudados de lugar, para que as pessoas com deficiência visual tenham autonomia.





### COMUNICAÇÃO E SINALIZAÇÃO

As informações essenciais disponibilizadas nos ambientes da empresa devem ser comunicadas e sinalizadas de forma que todas as pessoas possam ter acesso e compreender a mensagem. As entradas acessíveis devem ser indicadas por sinalização informativa e direcional.

Existem diferentes formas e estratégias de comunicação que precisam ser disponibilizadas e combinadas para garantir uma comunicação acessível para todos. Segundo a LBI, em seu Artigo 3, inciso V, comunicação é:

*Forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações.*

Seguem algumas estratégias e recursos de acessibilidade para atender públicos com diferentes características na comunicação.

### COMUNICAÇÃO VISUAL

- textos ou imagens;
- alarme visual;
- espaços, equipamentos urbanos, textos e imagens com dimensionamento e contraste, para que sejam perceptíveis por pessoas com baixa visão.

#### Exemplos:

- cartazes com informações importantes com fonte ampliada e com contraste;
- sinalização de portas;
- sinalização visual de degraus em contraste de cores.

### COMUNICAÇÃO TÁTIL

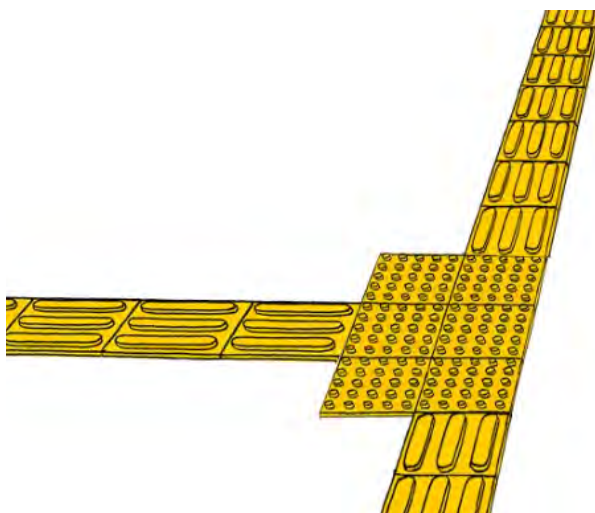
- texto ou imagem em relevo;
- braille.



*Comunicação visual, braille e tátil*

### Exemplos:

- mapa tátil para localização espacial das pessoas com deficiência visual;
- sinalização tátil e em braille em placas;
- piso tátil de alerta ou direcional.



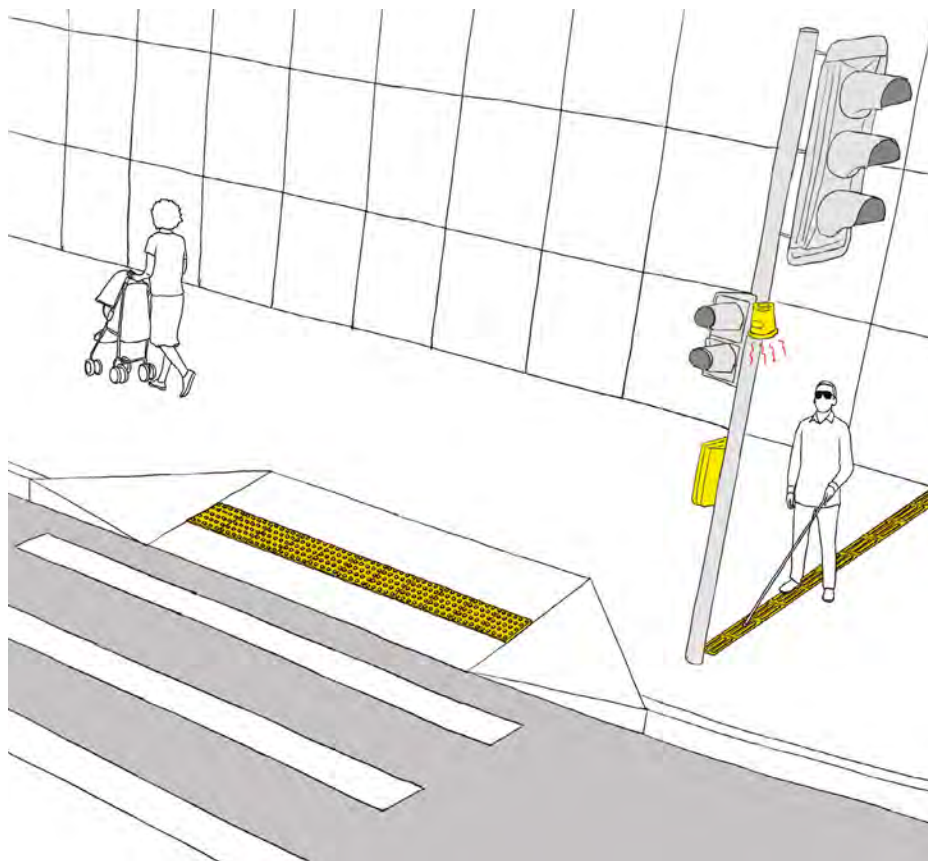
*Piso tátil*

## COMUNICAÇÃO SONORA

- recursos auditivos.

### Exemplos:

- alerta de emergência;
- elevador com dispositivo de comunicação sonora;
- audiodescrição;
- alarmes sonoros.



## Tecnologia Assistiva

O conceito de Tecnologia Assistiva tem evoluído ao longo dos anos, acompanhando as mudanças das visões em relação às pessoas com deficiência e suas necessidades. A legislação brasileira segue esta prerrogativa e, de acordo com a LBI em seu Artigo 3º, inciso III, seu conceito é:

*Tecnologia Assistiva ou Ajuda Técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.*

O universo da Tecnologia Assistiva engloba uma grande variedade de produtos e serviços. Os produtos assistivos mais comumente identificados são as cadeiras de rodas, bengalas, andadores, aparelhos auditivos, talheres adaptados, próteses, órteses, leitores de tela e, outros menos comuns, como sistemas de controle ambiental.

Dessa forma, foram definidas algumas categorias para facilitar sua organização e identificação. São elas:

**Auxílios para a vida diária** – Materiais e produtos para auxílio em tarefas cotidianas (comer, cozinhar, vestir-se, tomar banho e executar tarefas pessoais, como escrever, manter a casa, etc.).

**Comunicação Suplementar e Alternativa** – Produtos, eletrônicos ou não, que permitem a comunicação expressiva e receptiva das pessoas sem a fala oralizada ou com limitações da mesma. São utilizadas as pranchas de comunicação (por exemplo: símbolos PCS, Bliss), vocalizadores e softwares.

**Recursos de acessibilidade ao computador** – Equipamentos de entrada e saída (síntese de voz, Linha Braille), auxílios alternativos de acesso (ponteiras de cabeça, de luz), teclados modificados ou alternativos, acionadores, softwares especiais (de reconhecimento de voz, etc.).

**Sistemas de controle de ambiente** – Sistemas eletrônicos que permitem às pessoas com limitações motoras controlar remotamente aparelhos eletroeletrônicos, sistemas de segurança, entre outros, localizados em diferentes ambientes.

**Órteses e próteses** – As órteses complementam ou ajustam funcionalidades do corpo, como apoios, imobilizadores, recursos ortopédicos etc. As próteses substituem partes ou membros, como pernas, braços, ossos, etc.

**Adequação Postural/Funcional** – Adaptações para cadeira de rodas ou outro sistema de sentar, visando o conforto e distribuição adequada da pressão na superfície da pele (almofadas especiais, assentos e encostos anatômicos), bem como posicionadores e contentores que propiciam maior estabilidade e postura adequada do corpo por meio do suporte e posicionamento de tronco, cabeça e membros.

**Auxílios de mobilidade** – Cadeiras de rodas manuais e motorizadas, bases móveis, andadores, scooters de 3 rodas e qualquer outro veículo utilizado na melhoria da mobilidade.

**Auxílios para pessoas cegas ou com baixa visão** – Auxílios para grupos específicos que inclui lupas e lentes, Braille para equipamentos com síntese de voz, grandes telas de impressão, sistema de TV com aumento para leitura.

**Auxílios para pessoas surdas ou com deficiência auditiva** – Auxílios que incluem vários equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado – teletipo (TDD), sistemas com alerta tátil-visual, tradutores virtuais de língua de sinais, entre outros.

**Adaptações em veículos e transporte** – Acessórios e adaptações que possibilitam a condução do veículo, elevadores para cadeiras de rodas, camionetas modificadas e outros veículos automotores usados no transporte.

Um dos grandes desafios da Tecnologia Assistiva está em sua correta prescrição e definição. É comum o foco se voltar somente à tecnologia, à solução ou ao produto e, não ao indivíduo e suas necessidades. Para melhorar este processo, é fundamental a participação do usuário beneficiado juntamente com profissionais qualificados, que pode ser um Terapeuta Ocupacional. É bom lembrar que, algumas vezes, as necessidades de cada indivíduo são únicas, sendo assim, não se deve generalizar a tecnologia e seus usos. Estas soluções são utilizadas em complementação a recursos de acessibilidade e às soluções baseadas em Desenho Universal.

Alguns fatores são importantes considerar em um processo de escolha das tecnologias:

- participação do usuário;
- necessidades do indivíduo;
- recursos financeiros disponíveis;
- relação do trabalhador com as condições de trabalho;
- necessidade de adaptações no ambiente, conforme as características do equipamento, tais como dimensão, funcionalidades e áreas de acesso;
- profissionais qualificados para avaliar as funcionalidades, potencialidades e eventuais limitações do trabalhador.

### **Habilidades humanas**

As habilidades das pessoas podem ser classificadas em sensoriais, físicas e cognitivas. As habilidades sensoriais estão relacionadas com os sentidos e permitem a compreensão de sons, a distinção de sabores, a identificação de objetos pela textura ou por estímulo visual, e o equilíbrio. As habilidades físicas envolvem a coordenação motora, força, resistência e destreza em realizar as atividades que dependem da manipulação de objetos, sustentação e deslocamento do corpo. As habilidades cognitivas são responsáveis pela compreensão, possibilidades de aprendizado e resolução de problemas, memória, interação e socialização.

### **Barreiras, dificuldades e interação**

As pessoas com deficiência, apesar de possuírem limitações

funcionais, estão diretamente vinculadas às diversas barreiras apresentadas nos ambientes e situações cotidianas. Muitas de suas dificuldades podem ser reduzidas ou ainda eliminadas, de acordo com a remoção dessas barreiras. Sendo assim, a dificuldade da pessoa com deficiência está na sua interação e na relação com o meio e as pessoas, e não na própria pessoa com deficiência. No entanto, é fato que parte das características deste grupo, suas particularidades e necessidades, estão ligadas a suas limitações funcionais. O grau de dificuldade de cada sujeito é único e faz parte de sua história, suas experiências e possibilidade de desenvolvimento.

## **Acessibilidade, Tecnologia Assistiva e recursos para pessoas com diferentes tipos de deficiência**

### **ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL E PESSOAS CEGAS**

#### **Dificuldades encontradas**

As principais dificuldades encontradas estão relacionadas ao acesso à informação e conteúdos visuais, mobilidade em espaços desconhecidos, preconceito quanto a suas capacidades e possibilidades, desconhecimento das pessoas em relação à sua realidade.

#### **Considerações e recomendações**

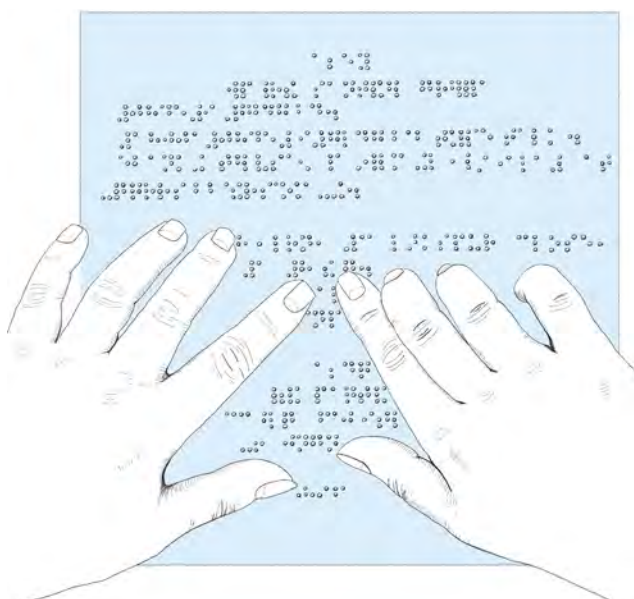
- permitir acesso a equipamentos e recursos por meio tátil e sonoro;
- sinalizar as diferenças de níveis na superfície, como degraus;
- disponibilizar formatos alternativos para informações visuais, por meio de recursos táteis e de áudio;
- compreender quais são os recursos e estratégias que a pessoa utiliza. Por exemplo, nem todas as pessoas cegas utilizam o Braille. Muitas utilizam recursos de áudio para ter acesso à informação;



- utilizar formatos alternativos, como áudio, braille ou recursos táteis, em fontes legíveis e ampliadas, com contraste de cores;
- digitalizar os documentos em formatos acessíveis, pois nem todos formatos são lidos pelos leitores de tela;
- descrever as imagens e audiodescrever vídeos e conteúdos visuais;
- manter o posicionamento de mobiliário, objetos e obstáculos de rotas acessíveis para não confundir e obstruir os caminhos, sem alterá-los.

### Tecnologias, Recursos, Produtos e Soluções

**Sistema Braille:** O sistema Braille é um código universal de leitura tátil e de escrita, usado por pessoas cegas, desenvolvido por Louis Braille, em 1825, a partir de um meio de comunicação militar no escuro. A unidade fundamental do sistema Braille é a célula ou cела Braille, composta de seis pontos em alto relevo distribuídos em duas colunas e três linhas, que representam letras, números, símbolos, pontuação e demais códigos de escrita.



**Descrição de Imagem:** A descrição de imagem é um recurso que traduz em palavras as imagens e cenas. É utilizado em fotos, audiovisual, gráficos, tabelas, redes sociais, sites e outros conteúdos imagéticos. É importante que sejam descritos os cenários, personagens, posições, formas, cores, situações e detalhes dos conteúdos para que o usuário tenha plena compreensão.

**Audiodescrição:** A audiodescrição é a disponibilização, em arquivo de áudio ou ao vivo, das descrições das imagens, cenas, conteúdos visuais e situações. É um recurso muito importante, seja em linguagens culturais, informacionais, educacionais ou no trabalho.

**Recursos Táteis:** São objetos, mapas, maquetes, miniaturas e reproduções de objetos e outros elementos, com a utilização de texturas e relevos, que contribuem para a compreensão e o acesso à informação.

**Reglete:** Instrumento para escrita Braille, constituído de placa dobrável, com espaços vazados para impressão manual de células Braille, encaixada em uma prancheta de madeira, onde é preso o papel. Acompanha um objeto chamado punção, que serve para produzir os pontos em relevo no papel. Possui a reglete negativa (convencional), que necessita que a escrita seja feita da direita para esquerda e a reglete positiva (desenvolvida recentemente), que tanto a escrita como a leitura correspondem ao modelo ocidental. A escrita em braille com a reglete, assim como a escrita manual, é relativamente trabalhosa para a escrita de grande volume de informações.

**Máquina Braille:** Inventada em 1892, é utilizada até hoje para escrita. Equivalente à máquina de escrever, que permite registrar notas e informações, mas por meio do sistema Braille, que pode ser lido pelo tato. Pode ser produzida em ferro e plástico.

**Impressora Braille:** Permite impressão de textos em Braille. Existem diversos fabricantes e modelos de impressoras, algumas podem imprimir gráficos, tabelas, imagens e tinta. Podem ser manipuladas por meio de controles e botões em Braille e comandos de voz, ou de dispositivos sonoros para permitir a autonomia das pessoas com deficiência visual. Os requisitos técnicos variam de acordo com a velocidade e capacidade de impressão, tipo de papel, ruído e características de impressão.

**Impressora térmica Braille (Termofusora):** Normalmente utilizada para criação de imagens táteis, como gráficos, desenhos em relevo e diagramas que podem ser sentidos pelo toque por pessoas com deficiência visual. Utilizando um papel especial sensível ao calor, transforma qualquer traço em relevo.

**Linha Braille:** Dispositivo Braille para acesso a informações disponíveis no computador, celulares ou tablets, por meio de células braille eletrônicas. Pode ser utilizado para escrita e leitura. Indicado para quem prefere ter acesso às informações por meio do Braille, sem necessidade de impressão. Também indicado para pessoas com surdocegueira que saibam ler em Braille.

**Scanner com voz:** Equipamento que, associado a programas de computador, digitalizam documentos e permitem o reconhecimento dos caracteres (OCR – Optical Character Recognizer) para sua reprodução. Alguns softwares permitem a leitura do texto por meio de voz sintetizada e uma série de opções, tais como ajustes de contraste de cor, ampliação, velocidade de leitura e gravação de arquivo de áudio. Alguns modelos podem ser conectados à Linha Braille, possibilitando a leitura de qualquer documento impresso por meio do Braille.

**Monitor de grande dimensão:** Tela com pelo menos 26 polegadas conectada ao computador, celular,

tablet ou outros equipamentos que aumentam a área de visualização.

**Ampliadores e lupas:** Existem desde lupas portáteis de mão até mais sofisticadas, que contam com recursos de iluminação para melhorar a leitura e escrita.

**Lupa eletrônica:** Equipamento com micro câmera para ampliação de textos e imagens, reproduzindo-os no computador, televisão ou monitor próprio. Podem ser de mesa ou portáteis e possuem recursos de ampliação, contraste de cor, negativo x positivo. É indicado para quem necessita de grande capacidade de ampliação, mantendo ótimo foco e nitidez das imagens.

**Teclados alternativos:** Teclado expandido, com fontes maiores, em alto contraste e com menor número de informações na prancha, reduzindo o estímulo visual.

**Leitores de tela:** Tecnologia Assistiva que possibilita o acesso, em tempo real, de informações disponíveis em um computador e permite ao usuário com deficiência visual a navegação, o controle das ações e a leitura de informações por meio de voz sintetizada. A navegação é feita através do teclado e teclas de atalho e funcionais. Atualmente, a maioria dos sistemas operacionais de computadores e celulares possuem este recurso nativo, podendo facilmente ser acionado, não necessitando de instalação de software adicional. No entanto, o mais frequente ainda é o uso de leitores de tela instalados no sistema. Podem ser adquiridos ou instalados gratuitamente. Alguns exemplos de softwares leitores de tela gratuitos:

- NVDA – <https://www.nvaccess.org/>
- F123 – <https://f123.org/leticia-voiss>
- Dosvox – <http://intervox.nce.ufrr.br/dosvox/>
- Orca – [https://help.gnome.org/users/orca/stable/introduction.html.pt\\_BR](https://help.gnome.org/users/orca/stable/introduction.html.pt_BR)

**Texto para fala (Text to speech TTS):** São sistemas que utilizam sintetizadores de vozes ou vozes sintetizadas, assim como os leitores de tela. Permitem que textos sejam transformados em fala. São cada vez mais comuns em navegadores de internet, celulares e outros sistemas, podendo ser acoplados a diversos programas para produzir a síntese de voz. Também são utilizados em “*plug ins*” para sites acessíveis.

**Conversores:** Transcrição de textos escritos no sistema Braille para textos escritos no sistema óptico, em língua portuguesa. Ferramenta para compreensão de textos escritos em Braille.

**Preparação de arquivos para impressão em Braille:** Compatíveis com impressoras Braille, permitem criar ou importar textos de um editor de texto no computador e preparar textos que podem ser enviados para uma impressora Braille.

**Reconhecimento de caracteres (OCR):** Ferramenta para digitalização de documentos e conversão em voz ou em Braille. Além daqueles que acompanham o scanner, existem OCRs direcionados para usuários cegos, com elevados níveis de acessibilidade. Também alguns aplicativos de celulares possuem esta tecnologia que permite escanear documentos e converter em fala.

**Formato Daisy:** O Daisy Consortium (Digital Accessible Information System) foi constituído em 1996 e é formado por organizações comprometidas com o desenvolvimento de acesso às informações por pessoas que têm limitações sensoriais, cognitivas ou físicas. O formato Daisy é usado como padrão para produção de documentos digitais ou falados acessíveis e com boa navegabilidade. Possibilita acesso aleatório a anotações para a utilização de documentos falados, por meio inclusive de voz humana simultânea com o texto. Também é possível ler o livro com pequenos aparelhos portáteis disponíveis no mercado.

**Formato EPUB 3:** Epub vem da abreviação de Electronic Publication – Publicação Eletrônica, que é um formato de arquivo digital padrão para livros digitais. O Epub 3 é a versão que incorpora os padrões web e uma série de recursos que permite que os livros digitais sejam acessíveis.

**Funcionalidades dos sistemas operacionais:** Os sistemas operacionais dos computadores e celulares possuem diversos recursos de acessibilidade que podem ser configurados de acordo com as necessidades e preferências do usuário. São ferramentas nativas que facilitam muito o acesso ao meio digital, possuindo uma série de recursos e configurações para acessibilidade.

## ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS SURDAS OU COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

### Dificuldades encontradas por pessoas surdas ou com deficiência auditiva

As principais dificuldades das pessoas surdas e com deficiência auditiva são relacionadas à comunicação e compreensão de informações sonoras e suas nuances. As pessoas com deficiência auditiva que são oralizadas, isto é, que utilizam também a fala para se comunicar, podem ter dificuldade de dicção e fala. A escrita e compreensão de textos na língua portuguesa podem ser uma dificuldade para aqueles que têm a LIBRAS como sua língua materna. De uma forma geral, esses indivíduos podem apresentar dificuldade na compreensão dos sons, na discriminação da direção, tonalidade, intensidade dos sons, em detectar algumas frequências, e ambientes barulhentos dificultam a escuta. Estes fatores dependem principalmente do nível de perda auditiva e do momento da vida em que ela ocorreu, além também das preferências nas distintas formas de comunicação utilizadas por este grupo.

### Considerações e recomendações

- oferecer informações sonoras em formatos alternativos, como LIBRAS, texto escrito, gráficos, vibração, luzes;
- permitir a repetição dos alertas relevantes, tanto quanto necessário, ou até serem desligados;
- permitir escolha de uso de legendas ou equivalentes textuais para áudios;
- apresentar informações sonoras com clareza.

## Tecnologias, recursos, produtos e soluções

**LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais:** É uma língua espacial-visual que muitas pessoas surdas e com deficiência auditiva utilizam para se comunicar. Ela é regulamentada como a segunda língua oficial do país. Cada país tem a sua língua de sinais, não é universal. Além disso, as línguas de sinais são sistemas dinâmicos, vivos, que se fazem e se refazem de acordo com as regiões em que são sinalizadas. A tradução ou interpretação em Libras é realizada por um intérprete que transmite todo o conteúdo e o contexto falado de uma obra ou evento, bem como outras informações sonoras importantes, possibilitando que as pessoas surdas e com deficiência auditiva tenha acesso à participação social e equiparação de oportunidades. O intérprete de Libras também traduz em voz o conteúdo sinalizado por uma pessoa surda para pessoas ouvintes que não são usuárias da língua de sinais.

**Telefone móvel (celular e smartphone):** Os telefones inteligentes também revolucionaram a possibilidade de comunicação para este segmento da população. Hoje, a maioria dos modelos de telefones móveis possuem alguma funcionalidade que permite a comunicação do surdo. São diversos recursos nativos dos sistemas operacionais e uma série de programas que facilitam o dia a dia e a comunicação.

**Telefone com texto (TDD – Telecommunications Device for the Deaf):** Aparelho que permite a comunicação por meio de mensagens escritas no teclado do aparelho. A comunicação pode ser feita entre dois TDDs e, para isso, as mensagens enviadas são apresentadas no display do telefone ou por meio de empresa operadora, e a intermediação é realizada por um atendente que converte a mensagem falada em texto. O dispositivo ainda é utilizado em contextos de telefones fixos e públicos.



**Câmeras de vídeo:** Podem ser utilizadas com uma grande variedade de aplicativos para comunicação em tempo real. As câmeras de celulares ou webcams podem ser uma boa ferramenta na comunicação ou intermediação de comunicação.

**Legenda descritiva ou legenda para surdos e ensurdecidos (LSE):** Conhecida também como Closed Caption, é o texto que descreve os diálogos e os elementos narrativos não verbais, como os sons ambientes, as trilhas e efeitos sonoros de uma obra, evento ou fala. Podem ser gerados por meio de estenotipia ou de sistemas de reconhecimento de voz, que geram legendas automáticas.

**Tradutores virtuais de LIBRAS:** Aplicativos e sistemas que traduzem texto em LIBRAS, através do uso de avatares, que é um cibercorpo totalmente digital ou sistemas de inteligência artificial. Funcionam como tradutores, dicionários e produtores de recurso em LIBRAS.

**Funcionalidades do sistema operacional:** Assistente de acessibilidade que permite configurar os sistemas operacionais de acordo com as habilidades visuais, auditivas e motoras dos usuários. Possibilita emissão de avisos visuais quando o sistema emitir informações sonoras e recurso de legendas para falas e sons. Os sistemas nativos e programas mais utilizados trazem diversos recursos de acessibilidade.

**Central de Intermediação de LIBRAS:** É um serviço de retransmissão baseado na Web, que realiza a mediação na comunicação através de vídeo e fala. Um intérprete faz a intermediação de comunicação em LIBRAS entre pessoas surdas e pessoas ouvintes. Atualmente é utilizado pelo poder público e por algumas empresas, principalmente as operadoras de telecomunicações.

**Equipamentos com vibração:** São equipamentos ou suportes que fornecem vibrações para transmissão de sons e informações sonoras. Os mais comuns são os sistemas nativos dos celulares que podem ser configurados para diversas funções. Também existem sistemas que vibram conforme a música ou sons, podendo ter seu uso de forma coletiva, como poltronas, bancos, tablados, ou individual, como pulseiras e coletes.

## ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM LIMITAÇÕES MOTORAS

### Dificuldades encontradas por pessoas com limitação motora

As principais dificuldades estão relacionadas a questões envolvendo força, destreza, mobilidade, fadiga, velocidade e motricidade. Variam muito de caso a caso, não podendo ser generalizadas, e também passam por uma variação grande de acordo com o processo de envelhecimento das pessoas.

### Considerações e recomendações

- espaço adequado para circulação, aproximação e alcance;
- produtos e serviços com diferentes possibilidades de uso;
- flexibilidade no uso quanto à força, altura, distância, etc.;
- mecanismo de segurança e compensação de força e habilidade.

### Tecnologias, recursos, produtos e soluções

**Pulseira de pesos:** Órtese colocada nas mãos ou dedos que contribui na redução da amplitude do movimento, muito útil para pessoas com paralisia cerebral que têm o tônus muscular flutuante.

**Ponteiras para digitação:** Recurso para pessoas tetraplégicas ou com paralisia cerebral, que pode ser adquirido ou adaptado por meio de hastes fixadas na

boca, queixo ou capacetes, o qual permite o uso do teclado ou outro dispositivo por intermédio do movimento da cabeça. Também usadas como estabilizador de punho e abductor de polegar, principalmente para pessoas com paralisia cerebral que apresentam essas necessidades.

**Teclado colmeia:** Máscara de plástico ou acrílico com um furo correspondente a cada tecla do teclado. Utilizado para maior sustentação e precisão na digitação.

**Mouse adaptado:** O mouse pode possuir características diferenciadas de formato e funções, como:

- **switch mouse:** botões com função de movimento do cursor, clique e duplo-clique;
- **roller mouse:** movimento do cursor acionado através de rolos;
- **tracker:** dispositivo sobre o monitor do computador que permite às pessoas sem controle dos membros superiores o deslocamento do cursor com movimentos de cabeça;
- **trackball:** mouse fixo controlado por bola que movimenta o cursor. Pode ser facilmente manipulado com os dedos ou com a palma das mãos;
- **sip & puff systems:** permite o acionamento de clique por meio de sopro;
- Formato de caneta;
- Comando do cursor do mouse por meio de tela sensível ao toque.

**Teclado alternativo:** Teclado alternativo e diferenciado ou customizado conforme as necessidades da pessoa, podendo ser:

- **reduzido:** quando a pessoa não tem amplitude de movimento, mas tem boa coordenação;
- **em formato de "U":** adaptado para ser utilizado somente com uma das mãos, tendo as teclas ao alcance dos dedos;

- **virtual:** software que permite entrada de texto em programas de computador, uma imagem de teclado que é convertida para um caractere de texto, que é escrito na tela;
- **sensível:** área em tamanhos variados, sensível ao toque, disponibilizado em prancha, que funciona associada a um programa e pode estar ligada a um sintetizador de voz;
- **teclado intellikeys:** acesso físico, visual e cognitivo que atende a diversos tipos de limitações motoras.

**Joystick:** Pode ser adotado como dispositivo apontador do computador, podendo inclusive ser utilizado com a boca ou com os pés.

**Folheador eletrônico:** Equipamento para pessoas com limitações motoras. Permite passar as páginas por meio de um simples interruptor sensível ao toque, a um movimento, ao som ou a um simples sopro.

**Reconhecimento de fala:** Possibilita o reconhecimento e a transcrição de linguagem falada de maneira automática. É dizer que um texto pode ser falado e convertido em formato escrito. Cada vez mais utilizada em sistemas de computadores e celulares, permite a interação entre os equipamentos de forma mais automática, sem o uso de suportes físicos como teclados ou mouses.

**Recursos de teclado:** Permitem a configuração de diversas funções, para evitar teclas pressionadas involuntariamente por pessoas com limitações motoras, tais como:

- **slow keys:** ajustar o tempo de pressão para aceitação da tecla;
- **repeat keys:** ajustar tempo para a repetição da tecla, de modo a evitar teclas apertadas sem intenção;
- **sticky keys:** modificação de teclas

simultâneas (tecla shift 5 vezes para ativação);

- **bounce keys:** ajustar tempo para clique na mesma tecla para pessoas que têm tremores;
- **mouse keys:** alternativa às funcionalidades do mouse para pessoas com dificuldades de coordenação;
- **accelerator key:** teclas de atalho para funcionalidades mais usadas.

#### **Recursos de dispositivos apontadores (mouse):**

Permitem o ajuste das funções para facilitar a utilização de pessoas com limitações de agilidade, destreza, dificuldade em manter um botão apertado ou que sofrem de tremores. Algumas configurações possíveis são:

- alteração de múltiplos cliques para um clique;
- velocidade de aceitação do clique;
- velocidade de movimentação do cursor;
- intervalo de múltiplos cliques;
- alternativas para botões pressionados simultaneamente ou que utilizem teclado.

#### **Outras funcionalidades do sistema operacional:**

Controlar o ponteiro do mouse com o teclado, ativar atalhos para funções de acessibilidade e utilizar dispositivo de entrada alternativo.

- **mouse no teclado:** permite, por meio do teclado numérico, deslocar o cursor e executar as funções de um mouse;
- **teclado virtual:** simulador que permite a escrita por meio de controle de um dispositivo apontador (mouse, trackball, joystick etc.).

## ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM LIMITAÇÃO COGNITIVA

### Dificuldades encontradas por pessoas com limitação cognitiva

Estão relacionadas a compreensão de informações, aprendizado, algumas vezes comunicação, compreensão dos códigos sociais e concentração.

### Considerações e recomendações

- informações em linguagem clara;
- sentenças curtas e simples;
- para limitações de leitura, textos com pontos importantes destacados e reforçados pela redundância ou em versões de fácil leitura;
- utilização de símbolos e ilustrações para compreensão de processo lógico;
- uso de múltiplas formas de apresentação das informações e conteúdos.

### Tecnologias, recursos, produtos e soluções

As tecnologias para pessoas com limitação cognitiva ou deficiência intelectual, são na maioria das vezes de uso comum por todas as pessoas ou ainda tecnologias ou recursos que, combinados, podem oferecer um apoio. Também podem ser usadas as Tecnologia Assistivas mais comumente direcionadas para outras pessoas com deficiência como as aqui trazidas. Muito das alternativas ou adaptações são mais de caráter metodológico ou processual.

**Leitura Fácil:** São textos produzidos com adequações em relação à forma, ao conteúdo, à linguagem, às ilustrações e ao design, destinados a pessoas com deficiência intelectual, baixo letramento e também pessoas que estão aprendendo uma segunda língua. A Leitura Fácil segue diretrizes internacionais e ainda pouco difundidas em nosso país.

**Comunicação Suplementar Alternativa:** Também chamada de Comunicação Alternativa ou Comunicação Aumentativa e Alternativa, é um método que utiliza imagens, figuras e símbolos, a fim de auxiliar e complementar o processo de comunicação das pessoas que têm dificuldade de se expressar através da fala. Existem diversos sistemas de uso livre que podem ser utilizados para a produção de tábuas de comunicação alternativa. Podem ser mais simples, sendo impressas, ou podem se utilizar de programas e aplicativos de comunicação.

**Programas de Realidade Aumentada:** Realidade aumentada (RA) é a interação ou interação de recursos virtuais com o meio real e físico. Dessa forma, alguns programas podem ser utilizados para o treinamento de tarefas cotidianas, em que recursos virtuais facilitam o processo de compreensão e administração de tarefas e rotinas.

**Sistemas organizadores:** São metodologias e sistemas virtuais ou físicos que apoiam a gestão das rotinas e tarefas para pessoas com limitação cognitiva ou deficiência intelectual. Podem ser utilizadas diferentes formas, cores, texturas e símbolos para facilitar a compreensão e realização das atividades.

**Emprego apoiado:** É a assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, que tem por objetivo apoiar o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual dentro e fora do local de trabalho.

---

## Acessibilidade digital e na WEB

Os meios digitais são, atualmente, responsáveis por grande parte do acesso à informação, ao entretenimento, à pesquisa e a conteúdos educacionais e culturais. Na inclusão no trabalho eles são fundamentais em todo seu processo, desde a seleção até a efetiva inclusão. Portanto, para que as pessoas com deficiência estejam incluídas, é necessário adotar uma série de medidas que efetivem a acessibilidade na WEB.

A acessibilidade na Web prevê que idosos, pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida, além de leigos no uso do computador e pessoas com baixo letramento possam navegar pela web e interagir com ela.

### **SITE ACESSÍVEL**

Um site acessível é aquele que permite o acesso efetivo a todos os seus conteúdos, para todas as pessoas, independentemente de elas terem ou não deficiência. Esse conceito, baseado nos princípios do Desenho Universal, refere-se a um design que permite às pessoas perceber, entender, navegar e interagir com e na Web.

É importante notar que ainda há, no Brasil, muitos sites que não são acessíveis, apesar da exigência legal. Se atitudes/ iniciativas não forem tomadas para que a lei se cumpra, essa falta de acessibilidade pode gerar um aumento da exclusão da população com deficiência.

Benefícios de um site acessível

- ampliação e diversificação do público;
- inovação no conteúdo;
- comunicação moderna, colaborativa e empática;
- melhor interação com o público;
- ampliação de alcance e melhoria da usabilidade;
- promoção de mudanças sociais;
- mais visibilidade em sites de busca;
- aumento de compatibilidade com todos os dispositivos, plataformas, sistemas e navegadores.

A construção de um site deve prever a acessibilidade desde a sua concepção. A arquitetura e a linguagem de programação devem respeitar as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG), da W3C. A W3C (World Wide Web Consortium) é um consórcio internacional que desenvolve padrões, protocolos e diretrizes para a Web. As diretrizes de acessibilidade são de responsabilidade do WAI (World Accessibility Initiative). No entanto, também é possível adequar sites existentes utilizando as mesmas diretrizes.

É bom lembrar que as pessoas cegas ou com baixa visão normalmente utilizam softwares leitores de tela para



computadores, smartphones e tablets. Esses programas conseguem reconhecer os formatos de texto, mas não as imagens. Além disso, elas usam o teclado para navegar.

Um projeto de acessibilidade em websites passa por algumas etapas importantes:

- **verificação da necessidade:** Percepção da importância e dos resultados possíveis de ampliação da cobertura e acesso com as adaptações ou atenção à acessibilidade em sua concepção.
- **desenvolvimento da acessibilidade:** Iniciativa de tornar o website acessível, respeitando às recomendações, normas e legislação vigentes.
- **validação da acessibilidade:** Após o desenvolvimento, mesmo respeitando todas as normas, o site deve ser validado. Esse processo depende de programas automáticos, validação de técnicos e, principalmente, validação dos próprios usuários.
- **promoção da acessibilidade:** As boas práticas devem ter um reconhecimento e ser incentivadas e divulgadas, bem como a apresentação dos resultados atingidos, como exemplos a serem seguidos.
- **continuidade da acessibilidade:** A acessibilidade deve acompanhar todas as constantes atualizações, tanto do conteúdo do site, como de suas funcionalidades.

#### DIRETRIZES TÉCNICAS

São diversas diretrizes técnicas que orientam o desenvolvimento e construção de sites acessíveis, abaixo seguem algumas principais:

#### MENUS

**Menu de acessibilidade** – É importante que, no topo da página, tenha um menu de acessibilidade para auxiliar os usuários com ou sem deficiência na otimi-

zação da página, de acordo com suas necessidades. Deve-se oferecer ao usuário os recursos de aumento e diminuição de fonte, alteração de contraste e atalhos para áreas estratégicas do site, tais como: menu, conteúdo, pesquisa.

**Menu do site** – Os menus devem ser dispostos em formas de listas e inseridos dentro da tag de navegação “<nav>” no html. Essa semântica é importante para separar blocos de informação no site e informar para o usuário que se trata de uma lista de navegação. Caso haja um submenu, é necessário usar a estrutura de “dropdown”, que nada mais é do que uma lista com submenus. Nesse caso, o leitor de tela informa para o usuário que se trata de um item com opções de escolhas. Os leitores de tela fazem a captura das informações textuais através das tags do código HTML, de acordo com a navegação do usuário, e executam a reprodução sonora dessas informações através do seu software. Para os códigos de HTML não textuais, é necessário o uso de tags específicas, para que o leitor de tela os interprete de forma correta. Por exemplo, usar a tag “alt” e “desc” para descrição de imagens. É recomendável que os códigos de programação sejam executados em arquivos separados, porque isso minimiza os possíveis conflitos com os leitores de tela, além de ser uma boa prática de programação.

### PRODUÇÃO DE CONTEÚDO PARA WEB

Além das diretrizes de acessibilidade na construção de sites, é importante estar atento à produção de conteúdos, para que os diferentes usuários possam acessar as informações. Lembre-se de:

- descrever todo conteúdo não textual (tabelas, gráficos, fotos, captcha), inserindo as informações como texto alternativo ou ‘alt’, disponível na grande maioria dos publicadores;
- usar uma estrutura simples para as descrições de imagens e textos em geral, com frases e parágrafos curtos, ordem

com frases e parágrafos curtos, ordem direta (sujeito + verbo + complemento), voz ativa, sem figuras de linguagem ou termos pouco usuais;

- evitar adjetivos que representam juízo de valor (bonito, feio, bom, mau) nas descrições;
- evitar linhas em branco ou espaçamentos, pois o leitor de tela lerá “em branco” ou haverá um silêncio;
- criar conteúdo que possa ser apresentado de modos diferentes, sem perder informação ou estrutura;
- desenvolver conteúdos de maneira direta, legível e compreensível;
- disponibilizar a audiodescrição de conteúdos em vídeo;
- disponibilizar legendas descritivas e janela de Libras (com tradutor-intérprete ou avatar digital) em vídeos, textos e outros conteúdos;
- indicar o destino e o conteúdo de links.

Pode-se considerar um site acessível para todas as pessoas quando:

- as pessoas com baixa visão – que usam ou não programas ampliadores de tela – não encontram dificuldade com o contraste, nem para identificar e clicar em hiperlinks, barras, botões, ou para aumentar o tamanho das letras;
- as pessoas com deficiência auditiva ou surdas acessam informações em áudio e vídeo, com transcrições, legendas e traduções em libras;
- as pessoas com deficiência motora e mobilidade reduzida que usam apenas o teclado para acessar os conteúdos conseguem navegar com facilidade por todos os menus e seus subitens, serviços, formulários e informações disponíveis;

algumas cores não se confundem nem perdem informações, porque todas as informações apresentadas por meio de cores são transmitidas também de outras maneiras;

- pessoas cegas que utilizam programas leitores de tela no computador navegam sem dificuldade, preenchem formulários, acionam botões por meio de comandos do teclado e conseguem acessar inclusive as informações que estão em imagens, por meio de textos alternativos;
- pessoas com deficiência intelectual têm acesso a conteúdos simples em texto, áudio e vídeo;
- pessoas com baixa experiência computacional aprendem, com facilidade, a utilizar serviços fundamentais para seu dia a dia e encontram, com rapidez, todas as informações de que necessitam;
- pessoas com idade avançada conseguem encontrar todas as informações de que necessitam, devido ao bom contraste, ao tamanho da fonte, fácil navegabilidade e baixa complexidade nas interações;
- pessoas com dispositivos móveis acessam serviços e informações na web, mesmo utilizando telas e teclados muito pequenos e com velocidade de conexão e capacidade de processamento e armazenamento reduzidas.

### **NÍVEIS DE ACESSIBILIDADE**

As recomendações e os mecanismos de avaliação e validação da acessibilidade estão divididos conforme três níveis de prioridade, por uma notória necessidade do conceito de acessibilidade evolutiva.

**Prioridade 1(A):** As recomendações contemplam as exigências básicas, pontos obrigatórios que, caso não cumpridos, não há possibilidade de acesso.

**Prioridade 2 (AA):** Regras garantem o acesso e facilitam a navegação.

**Prioridade 3(AAA):** Facilitam o acesso e, caso não-cumpridos, alguns grupos de pessoas poderão encontrar dificuldades para acesso.

#### **AVALIADORES DE SITES ACESSÍVEIS**

Uma boa ideia para os desenvolvedores e administradores de sites é utilizar as ferramentas online de avaliação de acessibilidade de sites.

Essas ferramentas, quando acionadas, leem os sites e acusam erros ou outros elementos fora das regras de acessibilidade.

Alguns avaliadores de site:

- **ASES:** <http://asesweb.governoeletronico.gov.br/ases/>
- **AccessMonitor:** <http://accessmonitor.acessibilidade.gov.pt/amp/>
- **MWPT:** <https://mwpt.com.br/transformacao/teste-acessibilidade/>

#### **SELO DE ACESSIBILIDADE DIGITAL**

Com o objetivo de incentivar a prática de acessibilidade na web e reconhecer as organizações que já possuem sites acessíveis, o Selo de Acessibilidade Digital foi criado pela Prefeitura de São Paulo, por meio da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPED). O selo certifica sites e portais eletrônicos que cumprem com critérios de acessibilidade estabelecidos nacional e internacionalmente, e vale para todo Brasil, embora seja uma iniciativa local.

O selo é validado pela Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA). A comissão considera o nível de conformidade dos sites a partir de alguns critérios de acessibilidade. Os sites que atendem a 95% dos critérios básicos podem obter o selo.

que atendem a 95% dos critérios básicos podem obter o selo.

Alguns dos critérios avaliados são:

- navegação da página: é possível acessar todos os conteúdos do site pelo teclado?
- estrutura de navegação: existe hierarquia de informação no seu cabeçalho? Seu conteúdo está separado por blocos?
- imagens acessíveis: suas imagens possuem texto alternativo descrevendo-as?
- preenchimento e navegação em formulários: as informações dos formulários do site estão dispostas de forma clara? Os campos possuem alguma forma de diferenciação que não seja por cor?
- conteúdo textual: os textos do site são de fácil compreensão?
- legendas, libras e audiodescrição: os conteúdos de vídeo e áudio do site possuem esses recursos? Os textos e vídeos possuem tradução para Libras? Existe audiodescrição nos vídeos?

Para solicitar o selo, o primeiro passo é fazer o cadastro no Portal 156 ou no site da SMPED. Acesse o link abaixo para encontrar um Checklist de acessibilidade digital no site da Secretaria de Comunicação: [www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/checklist\(1\).pdf](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/checklist(1).pdf).



# A inclusão no mercado de trabalho





## O desafio da inclusão profissional

**A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (Lei Brasileira de Inclusão, Art. 34)**

A população com deficiência, em sua maioria, enfrenta grande dificuldade em garantir seu acesso a direitos fundamentais – entre eles o direito ao trabalho digno. Apesar desta histórica exclusão, as pessoas com deficiência apresentam potencialidades para ocuparem diferentes postos de trabalho, desde que sejam empreendidas ações em busca da construção de ambientes que valorizem a diversidade, da equiparação de oportunidades e da eliminação de barreiras, a fim de tornar o ambiente acessível e inclusivo para que as pessoas com diferentes tipos de deficiência possam desempenhar suas funções como qualquer trabalhador.

É importante compreender que ressignificar o ambiente, transformar a cultura e as relações de trabalho nas suas diferentes modalidades, em uma perspectiva acessível e inclusiva ultrapassa o cumprimento de obrigações legais, como previsto na Lei de Cotas e na Lei Brasileira de Inclusão. Vale dizer que, via de regra, a transformação empreendida nas organizações, visando à inclusão profissional de pessoas com deficiência e de outros grupos historicamente excluídos, contribui para que todas as pessoas tenham melhores condições de trabalho.

Somado a este aumento qualitativo nas condições de trabalho de todas as pessoas, observa-se que a inclusão profissional de pessoas com deficiência contribui para que a diversidade no ambiente corporativo – uma das grandes pautas das empresas no século XXI – seja efetivada, uma vez que a contratação de talentos diversificados é de suma importância para ambientes de trabalho mais flexíveis, sustentáveis, produtivos e criativos. Para tanto, mostra-se necessária a criação e implementação nas empresas de um Programa de Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência e/ou de Diversidade, que envolva diferentes dimensões e ações articuladas.

É importante que tal Programa não se restrinja apenas à etapa de contratação de profissionais com deficiência. Um Programa de Inclusão de qualidade deve abranger uma série de ações que objetivem a mudança na cultura organizacional, a conscientização e sensibilização de todos os profissionais em relação à importância de um ambiente diverso e plural, a revisão dos processos, a criação de estratégias de comunicação acessíveis, a revisão dos processos de recrutamento e seleção, a atração e a retenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscando a construção de espaços que valorizem a diversidade e a construção de trajetórias profissionais exitosas para todos e, fortalecendo, de fato, culturas organizacionais inclusivas. Tais ações passam pelo entendimento das necessidades das pessoas com deficiência, por criação de espaços sistemáticos de discussões sobre conceitos fundamentais como acessibilidade, diversidade, inclusão e direitos humanos, bem como pela inserção da pauta nos planos estratégicos das diferentes áreas e setores.

Um ponto importante no desenvolvimento de um programa específico para incluir pessoas com deficiência nas organizações é compreender que a inclusão é um processo amplo. Desse modo, além de existirem diretrizes gerais que garantem as condições de acessibilidade, pautadas preferencialmente pelo Desenho Universal, é necessário um olhar atento que relacione as características das pessoas com diferentes deficiências em diálogo com a vaga. Convém ressaltar que, quanto mais acessível e inclusiva for a organização, menos adequações individuais são necessárias. Isto é, para tornar um ambiente de trabalho efetivamente inclusivo, deve-se atentar a quais são as especificidades de quem ocupará o posto de trabalho, afinal de contas cada pessoa é um sujeito único, com muitas características, experiências e contextos, sendo que a deficiência é apenas uma de suas características. Além disso, é importante que os Programas de Diversidade e Inclusão levem em conta a interseccionalidade das pessoas e, nas demais pautas vinculadas à diversidade, sejam consideradas as pessoas com deficiência. Isto porque é diferente uma profissional negra com deficiência de um profissional branco com deficiência. Ela fará parte de qual recorte – gênero, raça ou pessoas com deficiência?

## Cenário

Conforme apontado na primeira seção desta publicação, aproximadamente 15,7 milhões de brasileiros declararam – no Censo Demográfico (IBGE, 2010) – ter “grande dificuldade” ou “não conseguir de modo algum” enxergar (deficiência visual), ouvir (deficiência auditiva), se locomover (deficiência motora) ou ter deficiência intelectual/mental. Desse total, cerca de 9 milhões têm entre 18 a 64 anos de idade, configurando um grande contingente de pessoas com potencial para ingressar no mundo do trabalho.

Se considerarmos também as pessoas que declararam – no Censo Demográfico (IBGE, 2010) – possuir “alguma dificuldade” para enxergar, ouvir ou se locomover, além das pessoas com deficiência intelectual/mental, este número sobe para mais de 45 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência. Desse total, cerca de 32 milhões têm entre 15 a 64 anos de idade.

Apesar deste potencial de pessoas em idade economicamente ativa, de importantes avanços legais – como a Lei de Cotas (Lei Federal nº 8.213/1991) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei Federal nº 13.146/2015), por exemplo – e do direito ao trabalho ser considerado um direito humano fundamental, constata-se que um grande contingente de pessoas com deficiência continuam sendo excluídas do mercado de trabalho: dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT, 2018), apontam que das 768.723 vagas reservadas para pessoas com deficiência no Brasil, apenas 389.165 estavam ocupadas. Isso significa que quase metade (379.558 ou 49,3%) das vagas reservadas para pessoas com deficiência estavam desocupadas.

Quando saímos do nível nacional para olharmos o nível local, tanto o Estado de São Paulo quanto a Cidade de São Paulo também possuem um cenário alarmante em relação ao cumprimento da Lei de Cotas: também segundo dados da SIT (2018), das 325.785 vagas reservadas para pessoas com deficiência no Estado, apenas 151.766 (46,5%) estavam ocupadas; e das 177.366 vagas reservadas para pessoas com deficiência na capital paulista, apenas 78.049 (44%) estavam ocupadas.

Portanto, a necessidade de se implementar políticas inclusivas nas organizações é urgente, uma vez que incluir

as pessoas com deficiência no mercado de trabalho significa impactar a vida de milhões de brasileiros que têm seu direito negado. Com o objetivo de contribuir para dirimir este cenário, elencamos nas próximas seções informações para subsidiar o desenvolvimento de diversas ações que propiciam a inclusão profissional de pessoas com deficiência.

### Lei de Cotas

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, surgiu em um contexto de luta pela garantia de direitos sociais às pessoas com deficiência. A criação da lei está associada ao fortalecimento da equiparação de oportunidades e se transformou em um marco legal importante para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

É importante destacar que a Lei de Cotas não significa a criação de privilégios. A existência desta Lei busca corrigir um cenário de injustiças e desigualdades enfrentado pelas pessoas com deficiência. Neste sentido, a Lei contribuiu para importantes avanços à sociedade brasileira.

A 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 100 ou mais funcionários, e as cotas variam entre 2% e 5% dos postos de trabalho:

#### Reserva de vagas de acordo com a Lei de Cotas

Número de empregados	Porcentagem de vagas reservadas
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1.000	4%
1.001 em diante	5%

**“É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.” (LBI, Art. 34, § 3º)**

Destaca-se que a Lei de Cotas está inserida em um arcabouço jurídico-normativo mais amplo que inclui, por exemplo, a Constituição Federal do Brasil de 1988, que estabelece a todos o direito ao trabalho digno. O texto constitucional determina ainda a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

#### **NÚMERO DE EMPREGADOS QUE COMPÕEM A COTA**

A Instrução Normativa nº 98, publicada no Diário Oficial da União de 16/08/2012, pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, nomenclatura do órgão à época), determina que será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa. Somam-se os empregados da matriz e de todas as filiais, mesmo que localizadas em diferentes unidades da federação, e aplica-se o percentual de acordo com o número total de empregados.

A contratação de profissionais com deficiência não pode ser feita por meio de empresas terceirizadas. Também não contam para o preenchimento da cota, como mencionado anteriormente, aprendizes ou estagiários com deficiência.

Vale dizer que, sempre que o resultado da aplicação do percentual devido sobre o total de empregados resultar em fração de unidades, deverá haver a aproximação para o número inteiro. Por exemplo:

**Exemplo de reserva de vagas – Empresa A**

<b>Número de empregados na matriz</b>	<b>300</b>
<b>Número de empregados em filiais</b>	<b>52</b>
<b>Valor da cota</b>	<b>3%</b>
<b>Cálculo</b>	<b><math>352 \times 0,03 = 10,56</math></b>
<b>Número de vagas reservadas aos profissionais com deficiência ou reabilitados</b>	<b>11</b>

A fiscalização realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho deverá ser feita na matriz, mas é indicado que os trabalhadores reabilitados ou com deficiência possam estar distribuídos nos diversos estabelecimentos e setores da empresa, fortalecendo assim uma cultura inclusiva, mesmo que não seja vetado estarem todos os profissionais com deficiência e reabilitados em um mesmo estabelecimento.

**MULTA PELO NÃO CUMPRIMENTO DA COTA**

O cálculo do valor da multa, prevista no artigo 133 da Lei de Cotas pelo não cumprimento da reserva legal de vagas nas empresas, é obtido pela multiplicação do número de trabalhadores com deficiência ou reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal. Esse valor é reajustado todos os anos, sendo que em 2019, de acordo com a Portaria nº 9/2019 do Ministério da Economia, o valor da multa varia entre R\$ 2.411,28 e R\$ 241.126,88.

Esse valor é acrescido de um percentual variável, de acordo com o número de empregados da empresa, conforme estabelecido na Portaria nº 1.199/2003 do MTE:

<b>Multa pelo não cumprimento da cota</b>	
<b>Número de empregados</b>	<b>Acréscimo</b>
<b>100 a 200</b>	<b>0% a 20%</b>
<b>201 a 500</b>	<b>20% a 30%</b>
<b>501 a 1.000</b>	<b>30% a 40%</b>
<b>1.001 em diante</b>	<b>40% a 50%</b>

Esse percentual é definido pelo Auditor Fiscal do Trabalho que realizar a inspeção na empresa. Pegando o exemplo da Empresa A, caso ela não contrate os 11 profissionais estabelecidos pela Lei de Cotas, chegaremos ao seguinte valor:

<b>Multa pelo não cumprimento da cota – Empresa A</b>	
<b>Número de empregados contratados via Lei de Cotas</b>	<b>11</b>
<b>Valor da multa por profissional não contratado</b>	<b>R\$ 2.411,28</b>
<b>Valor parcial da multa</b>	<b>11 x R\$ 2.411,28 = R\$ 26.524,08</b>
<b>Valor total da multa</b>	<b>De R\$ 31.828,90 a R\$ 34.481,30</b>

#### **COMPROVAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES**

Para comprovar o cumprimento da Lei de Cotas, sempre que solicitada, a empresa deve apresentar aos Auditores Fiscais do Trabalho os seguintes documentos:

- ficha de registro do empregado;
- atestado de saúde ocupacional;
- certificado de reabilitação profissional emitido ou homologado pela Previdência Social (apenas para profissionais reabilitados);
- documento de anuência do trabalhador, declarando seu consentimento em tornar pública a sua condição;
- laudo que caracterize a deficiência.

Vale dizer que os Auditores Fiscais do Trabalho podem solicitar outros documentos para checar a regularidade da empresa.

#### **PARA ALÉM DO LAUDO**

De acordo com a Instrução Normativa nº 98/2012, o laudo pode ser emitido por qualquer profissional da saúde, de nível superior, preferencialmente habilitado na área da deficiência ou em saúde do trabalho (Artigo 8º).

O laudo, conforme apontado acima, é um dos documentos obrigatórios para enquadrar uma contratação na Lei de Cotas.

O laudo deverá conter o código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID), o tipo da deficiência, a descrição das limitações existentes, e a autorização expressa do empregado permitindo que a sua deficiência seja tornada pública.

Um ponto fundamental para o empregador é compreender que o laudo não deve ser condição exclusiva para análise da viabilidade da contratação, uma vez que este documento tem a função de atestar a deficiência do candidato e não suas potencialidades. No entanto, vários documentos orientam a não trabalhar somente com a lógica do CID (Código Internacional de Doenças) e sim com a CIF (Código Internacional de Funcionalidade), que apresenta um olhar pautado em diferentes dimensões, tendo como premissa o modelo social.

Para tanto, faz-se necessário desenvolver programas para preparar as empresas, de modo a oferecer oportunidades de trabalho e desenvolvimento (pessoal e profissional) para as pessoas com deficiência, além de preparar os gestores e os trabalhadores para o convívio livre de preconceitos e discriminação.

Com objetivo de contribuir para esse intento, a seção seguinte ("*Política de Inclusão Profissional*") trata da elaboração de projetos para a implantação de uma política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



## Possibilidades de inclusão no mundo do trabalho

### A BUSCA POR TALENTOS: ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES

No esforço de superar o paradigma de inclusão profissional de pessoas com deficiência apenas por conta da obrigação legal imposta pela Lei de Cotas, as empresas podem contratar estagiários ou aprendizes com deficiência.

A contratação destes talentos pode ser uma estratégia importante para as empresas que procuram por pessoas que possam ser capacitadas de acordo com os valores e a cultura organizacional existente, desenvolvendo uma mão de obra qualificada dentro da organização, uma vez que elas estão em pleno processo de formação ou nunca tiveram experiências profissionais.

Além disso, a contratação via Lei do Estágio (Lei Federal nº 11.788/2008) ou Lei de Aprendizagem (Lei Federal nº 10.097/2000) mostra-se fundamental para que as pessoas com deficiência tenham chances reais de serem incluídas no mercado de trabalho, contribuindo para que o cenário de negação desse direito seja revertido e favoreça a construção de uma cultura inclusiva e sustentável, a médio e longo prazo.

**“Os programas de estágio caracterizam mais uma oportunidade que as empresas têm de identificar e atrair talentos para dentro da organização. Sua importância e benefícios são bilaterais, trazendo vantagens tanto para estagiário, quanto para a unidade concedente”**

**(Peloso & Yonemoto, 2010, p. 8)**

É relevante apontar alguns pontos sobre estas leis:

- a Lei do Estágio assegura, em seu Artigo 17, percentual de 10% das vagas de estágio oferecidas para estudantes com deficiência;
- profissionais contratados no regime previsto na Lei de Aprendizagem podem acumular, por até dois anos, o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) com o salário pago pelo empregador. É importante lembrar que, em caso de contratação do

- profissional com deficiência via CLT ou MEI, o BPC é suspenso temporariamente;
- para estagiários e aprendizes com deficiência, a duração máxima de dois anos de contrato não se aplica;
- não há limite de idade para os aprendizes com deficiência. Para as pessoas sem deficiência, a idade limite para se enquadrar como aprendiz é de 24 anos.

Destaca-se ainda que a contratação por meio das modalidades de estágio ou aprendiz, além de contribuir com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho para além da obrigação prevista na Lei de Cotas, propicia o fortalecimento da pauta da diversidade e da responsabilidade social empresarial, construindo uma imagem positiva que seja capaz de mobilizar as pessoas nas comunidades em que a empresa está inserida.

É importante dizer que esta imagem positiva da organização pode ser um fator determinante para que clientes conscientes, com e sem deficiência, consumam os produtos e serviços comercializados pelas empresas. Falando somente das pessoas com deficiência, é importante lembrar que é um grande mercado potencial.

### **CONTRATAÇÃO DE TRAINEES**

A busca por aprendizes e estagiários foi ressaltada acima como uma estratégia para contratar profissionais que possam ser formados de acordo com os valores e a cultura organizacional existente, desenvolvendo uma mão de obra qualificada dentro da organização. Além disso, a contratação de estagiários e aprendizes foi recomendada como uma ação que extrapola o paradigma de inclusão profissional de pessoas com deficiência pelo cumprimento da Lei de Cotas.

Os *trainees* se encaixam neste mesmo perfil de profissionais com potencial para serem preparados de acordo com a cultura organizacional da empresa. No entanto, diferente dos estagiários e aprendizes, o *trainee* com deficiência pode ser contabilizado na reserva legal de vagas, uma vez que, comumente, seu vínculo com a organização é via regime estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

---

**“O programa trainee é um investimento para as empresas, pois atrai jovens universitários, recém-formados ou concluintes da Graduação, propondo o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos talentos encontrados.” (CUNHA & MARTINS, 2016, p. 96)**

Vale lembrar que, no Brasil, segundo dados do Censo da Educação Superior (INEP), cerca de 5,2 mil pessoas com deficiência concluíram o ensino superior em 2018. Destaca-se ainda que, no mesmo ano, mais de 38 mil pessoas com deficiência encontravam-se matriculadas nesta etapa de ensino, evidenciando um público importante para as vagas de *trainee* e para o cumprimento da Lei de Cotas e estágio.

#### **EMPREGO APOIADO**

As primeiras experiências de Emprego Apoiado surgiram há mais de 30 anos, em países da Europa (Espanha e Portugal) e da América do Norte (Estados Unidos da América e Canadá). De acordo com a Associação Brasileira de Emprego Apoiado (ABEA, 2020), a proposta nasce com o objetivo de “superar as práticas de oficinas protegidas, acompanhando o movimento para além da integração, mas inclusão, propiciando autonomia e vida independente às pessoas com deficiência”. Opera-se na lógica de primeiro incluir a pessoa com deficiência para depois realizar a capacitação profissional para o desenvolvimento de potencialidades.

A Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE) define o Emprego Apoiado como:

---

**Conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados, que têm por objetivo conseguir que a pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho, nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes.**

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI, Lei Federal 13.146/15), em seu Artigo 37, estabelece que a “colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de **trabalho com apoio**”. A LBI determina que devem ser observadas as seguintes diretrizes:

- I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;**
- II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;**
- III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;**
- IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;**
- V – realização de avaliações periódicas;**
- VI – articulação intersetorial das políticas públicas;**
- VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.**

#### **O EMPREENDEDORISMO DA POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA**

Como vimos, as pessoas com deficiência têm o seu direito ao trabalho garantido por marcos legais nacionais (como a Constituição Federal de 1988, a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei de Cotas) e internacionais (como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência). Deve-se ainda levar em consideração que, diante de um cenário de recessão, desemprego e mudanças nas relações de trabalho, é importante investir em diferentes estratégias e alternativas, não se limitando à Lei de Cotas. No entanto, é fundamental reafirmar a importância e necessidade da manutenção da Lei de Cotas, sem alterações e retrocessos, uma vez que esta política afirmativa é a responsável por grandes avanços no processo da inclusão das pessoas com deficiência, quer seja

como cidadão, trabalhador, consumidor.

Muito mais do que estabelecer a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de funcionários de empresas, estes marcos legais garantem a todos a possibilidade da livre iniciativa e de diversas formas de ocupação. Ou seja, todas as pessoas – com ou sem deficiência – também têm condições de trabalharem por conta própria.

**“Há, pelo menos, duas formas de inserção no mundo do trabalho. Uma delas é através do emprego [...]. A outra forma é o empreendedorismo, onde a pessoa define seu próprio trabalho e o faz de forma inteiramente autônoma.” (DOLABELA & TORQUATO, 2015, P. 92)**

Dados do Censo Demográfico (IBGE, 2010) [1] revelam que cerca de 4,5 milhões de pessoas com deficiência trabalham por conta própria – tanto no mercado formal como no mercado informal – e outras 366 mil eram enquadradas na categoria de empregador [2].

Esses dados podem apontar alguns cenários – o primeiro é que há ainda um número muito grande de pessoas com deficiência que, mesmo com todos os mecanismos de apoio, não consegue acessar o mercado formal. Realidade que não é só das pessoas com deficiência. Pode ser que trabalhar por conta própria não seja uma opção, mas a única possibilidade de acessar o mundo do trabalho. Ademais, sabe-se que muitos pequenos negócios fecham antes de completarem 3 anos, e ainda faltam estratégias de qualificação e apoio

[1] *Dados que consideram pessoas com deficiência aquelas que declararam possuir “alguma dificuldade”, “grande dificuldade” ou “não conseguir de modo algum” enxergar (deficiência visual), ouvir (deficiência auditiva) ou se locomover (deficiência motora), além daquelas que declararam ter deficiência mental/intelectual.*

[2] *Trabalhar por conta própria ou ser um empregador não significa ter cadastro no Simples Nacional, isto é, ser um MEI. Destaca-se ainda que em 2010, ano em que o Censo Demográfico foi realizado, a figura jurídica do MEI ainda não era consolidada no Brasil.*

para pequenos empreendedores em geral e, portanto, este cenário para as pessoas com deficiência é mais complexo ainda. Nesse sentido, é fundamental criar diferentes oportunidades para a inclusão econômica da população com deficiência, reafirmando a importância do acesso à educação e qualificação profissional, como o fortalecimento de uma cultura que valorize de fato a diversidade no mundo do trabalho e que não seja somente por meio de obrigações legais.

Dessa forma, por exemplo, pequenas e médias empresas poderão contratar trabalhadores com deficiência, não porque são obrigadas, mas por opção e por acreditar na importância de contar com um quadro de profissionais diversos.

Destaca-se ainda que, no Brasil, segundo dados do Portal do Empreendedor, cerca de 8,5 milhões de pessoas estavam cadastradas como Microempreendedores Individuais (MEIs) até o primeiro semestre de 2019.

<b>Total de empresas optantes no SIMEI por localidade em 30/06/2019</b>	
<b>Localidade</b>	<b>Número de empresas optantes no SIMEI</b>
<b>Brasil</b>	<b>8.551.177</b>
<b>Estado de São Paulo</b>	<b>2.287.975</b>
<b>Cidade de São Paulo</b>	<b>680.186</b>

*Fonte: Portal do Empreendedor*

Diante desta nova realidade, um percentual da população com deficiência pode fazer parte deste novo cenário econômico nacional. Regularizados como Microempreendedores, as pessoas com deficiência que estão inscritas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) podem emitir notas fiscais pelos serviços prestados ou pelos produtos comercializados, e encontrar novas formas de inserção econômica.

Desse modo, a inclusão profissional de pessoas com deficiência também pode ser efetivada por meio da contratação de MEIs, extrapolando a ideia de que estas pessoas só podem

ser contratadas via Lei de Cotas. É importante avançar na perspectiva de que as pessoas com deficiência devem fazer parte de todos os arranjos produtivos, mas, para que isso se efetive, é preciso criar estratégias de qualificação e apoio a fim de que possam ter equiparação de oportunidades. Caso contrário, pode-se continuar no círculo vicioso da exclusão e discriminação.

#### **PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES**

Além de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da contratação em empresas de pequeno e médio porte e de Microempreendedores Individuais, as empresas e o poder público podem contribuir para a efetivação do direito ao trabalho desta população por meio da definição de processos e critérios que valorizem a contratação de fornecedores com deficiência ou fornecedores sustentáveis, que possuam melhores práticas de inclusão e valorização da diversidade humana.

Esta estratégia pode ser efetivada por meio da construção de uma política de contratação que valorize a diversidade: ao analisar os atributos dos fornecedores – credibilidade, situação legal e financeira, qualidade dos serviços e produtos, custo, transparência, cumprimento de contrato (prazos e entregas) e etc. – adicione o atributo “pessoas com deficiência compõem o quadro societário ou de colaboradores?”. Se sim, é importante criar critérios para priorizar a contratação de tais empresas.

Esta política de contratação de fornecedores é outra ação que contribui para que as empresas construam e implementem sua política organizacional em uma perspectiva inclusiva.

#### **PROCESSO DE COMPRA DE MATERIAIS E PRODUTOS**

Assim como a contratação de fornecedores pode ser feita de maneira que fomente a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os materiais e produtos comprados pelas empresas podem ser avaliados pelo respeito aos conceitos de acessibilidade e Desenho Universal.

Isto é, nos processos de compra, a empresa pode determinar aos fornecedores que os serviços, produtos e materiais atendam critérios de acessibilidade e inclusão, possibilitando que todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de

projeto específico, possam utilizar o que está sendo comprado. Importante notar que, em um mercado pautado pela livre concorrência, as empresas têm poder de fortalecer uma cadeia produtiva virtuosa, na qual condicionam a compra dos produtos à exigência de que sejam acessíveis e inclusivos.

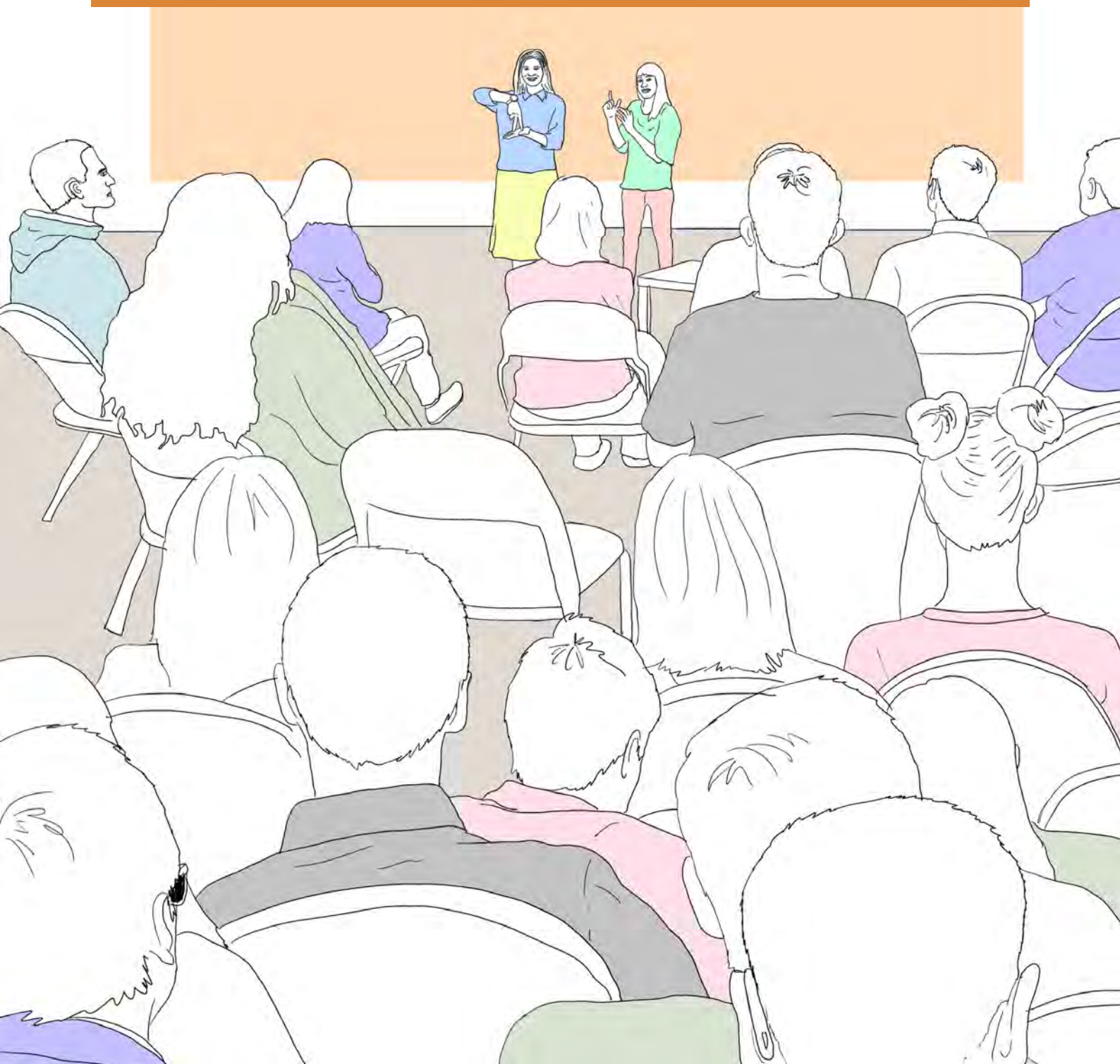
Além disso, a estruturação de processos de compra e contratação com tais características contribui para que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja difundida para além da sua empresa, reverberando nos agentes externos à sua organização: seus fornecedores e consumidores.

Com isso, a empresa favorece a construção de um ambiente inclusivo ampliado, sendo respeitada pelas pessoas com deficiência e consumidores, que, cada vez mais, estabelecem critérios claros, na hora da compra, em relação ao respeito ao meio ambiente, trabalho decente, diversidade.





# Política de inclusão profissional



## Planejamento do programa de inclusão

A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas requer a implantação de medidas sistêmicas e estruturadas, que sejam capazes de eliminar as diferentes barreiras existentes, possibilitando que pessoas com diferentes tipos de deficiências possam desempenhar suas funções como qualquer trabalhador.

Tais barreiras extrapolam o ambiente físico do local de trabalho, passando pelos aspectos de comunicação, informação, (por exemplo: inexistência de canais de denúncia de práticas discriminatórias), processos internos e por atitudes de colaboradores (por exemplo: estereótipos e preconceitos relacionados à deficiência).

Desse modo, a construção de uma política de inclusão de pessoas com deficiência deve ser transversal às políticas e à cultura organizacional existente, passando pela revisão dos processos das diferentes áreas – como gestão, gente, comunicação, saúde e segurança –, pela análise dos postos de trabalho, pelas adequações do espaço e das estações de trabalho e/ou pela utilização de Tecnologia Assistiva.

Como mencionado, é fundamental compreender que um Programa de Inclusão consistente e sustentável deve abranger uma série de ações que objetivem a qualidade dos processos, que passam por um tema importante que diz respeito à retenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscando a construção de trajetórias profissionais exitosas e condições claras para o desenvolvimento de carreiras. Portanto, além de planejar um processo de Recrutamento e Seleção acessível e inclusivo, as empresas devem traçar estratégias de atração, retenção e desenvolvimento das pessoas com deficiência contratadas.

Nesse sentido, é necessário incorporar o paradigma da inclusão social e a perspectiva de desenvolvimento inclusivo no âmbito dos programas desenvolvidos nas empresas. Para tanto, deve-se definir quais são as premissas que irão balizar o Programa, indicando as crenças e valores nos quais se pautará o processo de inclusão.

Desse ponto de vista, as premissas que nortearão o programa deverão ser baseadas na promoção do emprego produtivo e no fortalecimento da inclusão social, considerando-se os seguintes princípios:

**Equidade** garantia da igualdade de oportunidades a todas as pessoas;

**Empoderamento** reconhecimento do direito que todas as pessoas têm de participar da elaboração e da aplicação das decisões e processos que afetam sua vida;

**Produtividade** participação plena das pessoas no processo de geração de renda e no emprego remunerado;

**Sustentabilidade** garantia das oportunidades também para as gerações futuras, mediante a reposição de todas as formas de capital (físico, ambiental, humano e social);

**Segurança** exercício das oportunidades de desenvolvimento de forma livre e segura, confiantes de que essas não desaparecerão subitamente no futuro;

**Cooperação** participação e pertencimento a comunidades e grupos, como modo de enriquecimento recíproco e fonte de sentido social.

Com base nestas premissas, as empresas devem estabelecer quais são os objetivos do Programa. Bons exemplos de objetivos são:

- contribuir para melhorar o respeito à diversidade;
- promover a inclusão social;
- contribuir para a eliminação da discriminação;
- incentivar a inserção por meio do emprego;
- tornar o ambiente mais acessível mediante a eliminação de barreiras;
- utilizar o potencial das novas tecnologias para eliminação de barreiras e melhores condições de trabalho para todos.

No planejamento, pode-se também estabelecer metas tanto para quantificar as atividades que serão desenvolvidas e sua intensidade, quanto para qualificar a maneira como o projeto será realizado e os valores que se quer imprimir.

As etapas descritas abaixo buscam a abrangência necessária para uma estratégia bem-sucedida na implantação de programas de inclusão de pessoas com deficiência.

### **Análise de acessibilidade e adaptações razoáveis**

Como já destacado, a acessibilidade é um processo amplo. Desse modo, além de existirem regras gerais que garantem as condições básicas de acessibilidade, é necessário um olhar individualizado para cada situação. Isto é, para tornar um posto de trabalho efetivamente acessível, deve-se atentar para quais são as especificidades de quem ocupará este posto.

Para atender às questões individuais, outro conceito é importante, o de adaptações razoáveis. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), *“adaptações razoáveis no local de trabalho significam proporcionar uma ou mais modificações que sejam adequadas e necessárias às características ou diferenças individuais de um trabalhador ou de um candidato a emprego a fim de que ele ou ela possa desfrutar dos mesmos direitos dos demais trabalhadores”* (OIT, 2018, p. 11).

Ainda segundo a OIT (2018, p. 11), o *“propósito de uma adaptação razoável não é o de acarretar ônus desproporcional ao empregador, nem o de conceder a um empregado um benefício/vantagem injusto em prejuízo de outros empregados”*. Destaca-se ainda que as adaptações razoáveis nem sempre significam custos e resultam em benefícios concretos tanto para o trabalhador como para o empregador. O próprio nome – adaptação razoável – sugere que as adaptações sejam feitas sem que incidam em custos desproporcionais para realizá-las. Um exemplo de adaptação razoável voltada para pessoas com deficiência é descrito no quadro abaixo (OIT, 2018, p. 26):

**“Zhang Li é surda e candidatou-se a um emprego em uma loja de reforma de roupas. É uma empresa pequena com 10 pessoas, todas designadas para trabalharem em turnos no atendimento, na recepção e no uso das máquinas de costura. A empresa está preocupada com Zhang Li quanto ao atendimento na recepção. Ela domina a leitura labial, o que lhe permite atender aos clientes pessoalmente, mas ela não conseguirá atender chamadas telefônicas.**

**A maioria dos clientes é atendida na loja em pessoa e sempre há outras trabalhadoras para atender chamadas telefônicas, de modo que isto não cria ônus desproporcional para a empresa.**

**Zhang Li é contratada e a loja está ciente de que a adaptação solicitada é razoável e que ela será capaz de desempenhar as funções essenciais do emprego com a adaptação.”**

O Decreto Federal nº 9.405/2018 menciona valores para adaptações razoáveis, levando em consideração o tamanho da empresa. É importante destacar que acessibilidade e adaptações razoáveis são conceitos diferentes, uma vez que, conforme a OIT (2018, p. 33), *“a adaptação razoável é normalmente vista como uma modificação individualizada para o ambiente laboral em resposta às solicitações específicas de um determinado trabalhador”*. A acessibilidade, em seu turno, requer *“a execução de medidas gerais em antecipação às necessidades de uma diversidade de trabalhadores, estando entre eles os que trabalharão na empresa no futuro”* (OIT, 2018, p. 33).

Sendo assim, as empresas garantirão a inclusão de pessoas com deficiência de forma efetiva não apenas por meio da acessibilidade, mas também realizando adaptações razoáveis de acordo com as características de cada trabalhador.

## Ergonomia

### DEFINIÇÃO DE ERGONOMIA

De maneira resumida, podemos entender ergonomia como o estudo detalhado da relação do homem com seu ambiente em todos os seus aspectos, a fim de melhorar as condições de bem-estar e segurança das pessoas e otimizar o desempenho global de um sistema.

### ERGONOMIA EM POSTOS DE TRABALHO

As atuais condições, relações e formatos do trabalho pressupõem uma grande interação do trabalhador com máquinas, sistemas, equipamentos e tecnologias. Esta interação, caso não seja feita da forma correta, pode acarretar uma série de problemas de saúde.

Esses problemas, por sua vez, podem resultar na desmotivação no trabalho, ocasionando desatenção e erros operacionais frequentes que interferem diretamente na produtividade e na qualidade do serviço prestado.

A NR17, Norma Regulamentadora de Ergonomia do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece parâmetros para orientar “a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”.

A ergonomia, portanto, busca soluções por meio da análise do ambiente de trabalho, em que são levados em consideração fatores como a postura e os movimentos do corpo, o esforço físico exigido, condições climáticas e de iluminação do local, intensidade dos ruídos ou vibrações, equipamentos e sistemas utilizados e as atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

### ERGONOMIA PÓS-TRAUMÁTICA

A ergonomia, nos casos de acidente ou doenças que causem incapacidades permanentes, visa à reintegração do trabalhador na empresa, preferencialmente no mesmo posto de trabalho em que atuava anteriormente à lesão, exigindo-se, naturalmente, adequação do espaço físico, dos instrumentos de trabalho, do desenho de cargos e funções.

Grande parte das empresas preocupa-se com a contratação de empregados com deficiência sem atentar para os

empregados que adquiriram algum tipo de incapacidade no exercício de suas atividades e se encontram afastados pela Previdência, necessitando de reabilitação profissional para o retorno às atividades. Esses trabalhadores já conhecem a rotina de trabalho da empresa e sua reinserção profissional deve ser considerada nos programas de inclusão de pessoas com deficiência, seguindo uma política de adaptação que permita o desempenho produtivo em atividades compatíveis com a nova condição.

### ANÁLISE ERGONÔMICA

O procedimento ergonômico envolve aspectos multidisciplinares e para sua aplicação eficiente no trabalho é necessária uma abordagem holística, analisando desde os aspectos físicos, sensoriais e cognitivos do trabalhador, como os aspectos organizacionais, ambientais e suas interações sociais. Portanto, de maneira geral, o procedimento pode ser classificado em três áreas de atuação complementares:

**Ergonomia física:** estuda as características e capacidades físicas e sensoriais dos indivíduos e sua relação no desempenho de atividades que envolvem habilidades motoras e sensoriais. Analisa fatores como: postura no local de trabalho, mobilidade para deslocamento e manipulação de materiais, movimentos repetitivos, limitações motoras e sensoriais, segurança e saúde do trabalhador.

**Ergonomia cognitiva:** relacionada com a interferência de habilidades como percepção, memória e raciocínio nas interações com o ambiente. Analisa fatores como: carga de trabalho, responsabilidades, interação homem *versus* sistemas informatizados, níveis de stress e treinamento.

**Ergonomia organizacional:** refere-se à otimização dos sistemas técnicos e sociais da organização. Analisa a cultura organizacional



e suas implicações como, por exemplo, os processos de trabalho e a definição de tarefas no trabalho em equipe, nas estruturas da empresa e políticas de gestão.

A análise ergonômica do trabalho é um processo construtivo e participativo, que deve contar com profissionais qualificados para estudar e conhecer as limitações do trabalhador e analisar suas condições de trabalho. A participação do trabalhador na concepção ou adaptação de um posto de trabalho é importante para o alcance de melhores resultados.

O procedimento para análise do trabalho pode ser realizado de duas formas:

- registro direto das atividades, por meio de captação de imagens sem edição ou filtro, por um tempo determinado;
- coleta de dados, por meio de questionários, *checklists* ou entrevista, que pode funcionar como análise preliminar devido às possíveis distorções pela subjetividade da técnica.

O diagnóstico ergonômico deve contemplar questões locais e globais e passar por análise e validação dos envolvidos. Após realização do diagnóstico, a implantação das modificações e as alterações deverão ser acompanhadas sistematicamente.

## Sensibilização

Além de garantir ambientes acessíveis, as empresas devem empreender ações de sensibilização para as lideranças, colaboradores, clientes e fornecedores, uma vez que nem sempre as equipes estão alinhadas quanto ao que esperar do profissional com deficiência ou tenham elementos para compreender suas necessidades e características. O processo de sensibilização deve ainda ressaltar a importância da diversidade na organização e da contratação de pessoas com deficiência.

Uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) demonstrou que 64% dos profissionais de área de gente relataram que os gestores apresentam resistência quando é apresentado um candidato com

deficiência. Além disso, essa mesma pesquisa apontou que 92% dos profissionais de área de gente sentem a necessidade de que os gestores tenham mais acesso a informações sobre entrevista e gestão de profissionais com deficiência.

Desse modo, o processo de sensibilização é importante para que as equipes entendam a importância de um ambiente inclusivo e acessível.

É fundamental entender que a sensibilização deve objetivar atender tanto os gestores – uma vez que eles são formadores de opinião e sua adesão ao programa é uma maneira de influenciar todos os níveis hierárquicos para a eliminação das manifestações de preconceito, a garantia da qualidade da inclusão e a definição dos planos de capacitação e desenvolvimento – quanto os demais colaboradores da empresa – uma vez que o papel do grupo no processo de inclusão é imprescindível para que as pessoas com deficiência sintam-se acolhidas, incluídas e sejam vistas como membros da equipe. A sensibilização deve prever a convivência harmoniosa com a diversidade e não apenas do grupo para com as pessoas com deficiência.

---

**Para saber mais, consulte a publicação “Conhecer para incluir a pessoa com deficiência”, que faz parte desta coleção.**

---

## **Mapeamento das vagas**

Esta etapa prevê o mapeamento dos cargos e funções disponíveis nas empresas, relacionando as tarefas, equipamentos, sistemas utilizados e atividades ao potencial profissional que ocupará a vaga. Vale dizer que as pessoas com deficiência apresentam potencialidades para ocuparem qualquer posto de trabalho, desde que seja garantida a equiparação de oportunidades.

Ultimamente, em virtude das mudanças no mundo do trabalho, existe uma busca cada vez maior por profissionais qualificados e há o risco de “superdimensionar” as exigências e atrair pessoas que não permanecerão na empresa por muito tempo, por ter subaproveitadas suas capacidades, gerando desmotivação e insatisfação.

O mesmo vale para as pessoas com deficiência e, nesse caso, o superdimensionamento das exigências do perfil tende a excluí-los ainda mais, se considerarmos o contexto socioeconômico em que vivem.

O processo de definição dos requisitos dos cargos em aberto na empresa deve considerar as capacidades das pessoas com deficiência. Em algumas situações será necessário definir critérios mais flexíveis para admissão.

A exigência de experiência para ocupar as vagas, por exemplo, pode ser uma barreira aos profissionais com deficiência, uma vez que foi negado a esta população o acesso ao trabalho. Com este cenário, grande parte das pessoas com deficiência não possuem experiências formais no mercado de trabalho, mas possuem potencialidades para ocupar as vagas abertas. Conforme recomendações da OIT, quando a experiência for necessária ao desempenho da função, a empresa poderá criar oportunidades para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos. Conforme mencionado anteriormente, a contratação via Lei do Estágio (Lei Federal nº 11.788/2008) ou Lei de Aprendizagem (Lei Federal nº 10.097/2000) é uma importante estratégia nesse sentido.

Outra exigência que deve ser flexibilizada é o nível de instrução, uma vez que as trajetórias educacionais desta população enfrentam complexos desafios. Conforme estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, nomenclatura do órgão à época), “às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento através do apoio da família ou da comunidade local. [...] Assim sendo, *ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho*”.

Ainda neste processo de mapeamento das vagas, é importante identificar quais são as funções essenciais e não essenciais do posto de trabalho, uma vez que pode acontecer de pessoas com deficiência precisarem que algumas funções sejam flexibilizadas para que elas sejam contratadas. A OIT indica que *“distinguir entre funções essenciais e funções não essenciais no emprego é importante para que o empregador*

*avaliar as solicitações de adaptações razoáveis. Se um trabalhador não pode desempenhar determinado elemento do posto de trabalho, inclusive com adaptação razoável, é necessário que o empregador considere se essa parte do posto de trabalho é essencial ou não. Se a tarefa é não essencial, o empregador talvez possa designá-la para outros trabalhadores” (OIT, 2018, p. 27).*

Portanto, flexibilidade passa a ser uma palavra-chave para a construção do Programa de Inclusão. Com isso, não serão criadas vagas específicas e, sim, condições para que qualquer processo de contratação abranja também as pessoas com deficiência, ampliando assim suas possibilidades de trabalho. O foco será direcionado às funcionalidades, potencialidades e capacidades da pessoa.

## **Recrutamento e seleção**

Como já ressaltado, as pessoas com deficiência foram historicamente excluídas de oportunidades de educação, formação e qualificação profissional, bem como de outros espaços e dinâmicas sociais. Desse modo, as ações de Recrutamento e Seleção (R&S) de profissionais com deficiência supõe o redesenho de todo o processo em uma perspectiva acessível e inclusiva, de forma a promover a equiparação de oportunidades.

Importa destacar ainda que a inclusão de pessoas com deficiência no desenho do processo de Recrutamento e Seleção não deve se limitar ao cumprimento da Lei de Cotas. Ressignificar o processo de R&S em uma perspectiva acessível e inclusiva é importante para garantir a efetiva retenção do profissional selecionado.

Com a vaga descrita – na etapa de mapeamento – e as equipes sensibilizadas, a empresa já possui o entendimento de que o processo de Recrutamento e Seleção deve ser flexível em relação às exigências para contratação (experiência profissional e nível de instrução, por exemplo) e às funções do cargo (analisar se a vaga a ser preenchida é passível de adaptações razoáveis, por exemplo).

É importante que os recrutadores conheçam bem a vaga e as funções exigidas, a fim de identificar se elas poderão ser

flexibilizadas no caso de candidatos com deficiência. Nesta etapa, descrever e conhecer de maneira consistente as vagas ofertadas é fundamental para o processo de inclusão.

Após a definição da vaga, o Processo de R&S segue com a divulgação da oportunidade existente. Tal divulgação também deve ser pensada em uma perspectiva acessível e inclusiva, isto é, levando em conta todo o seu potencial público alvo, que são pessoas com e sem deficiência.

Caso a vaga existente seja específica para pessoas com deficiência, deixe isso claro na descrição da vaga e divulgue em canais que são visitados pelo público alvo, como organizações da sociedade civil (Associações de Pessoas com Deficiência, por exemplo) ou equipamentos públicos (Centro de Apoio ao Trabalho e Empreendedorismo – CATE, da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho, por exemplo), Faculdades, Escolas de Ensino Médio, jornais e rádios.

É importante que em todos os meios de divulgação os termos utilizados na oferta da vaga sejam claros e objetivos e que a terminologia adequada seja empregada: pessoas com deficiência, e não portadores de deficiência ou portador de necessidades especiais.

Destaca-se que apesar de existir a possibilidade de direcionar as vagas às pessoas com deficiência, o ideal é que as vagas sejam abertas possibilitando qualquer tipo de candidato, com ou sem deficiência. Desse modo, torna-se o ambiente de trabalho efetivamente inclusivo e não um ambiente que emprega pessoas com deficiência devido à Lei de Cotas. Deixe, portanto, sempre claro que pessoas com deficiência são bem-vindas no processo seletivo.

Outro aspecto a ser levado em conta são os recursos de acessibilidade (como janela de Libras, audiodescrição, ser compatível com leitores de tela e leitura fácil) que a divulgação da vaga deve ter, a fim de garantir que todas as pessoas – com ou sem deficiência – tenham acesso ao conteúdo divulgado.

Recomenda-se ainda na etapa da divulgação da vaga que se disponibilize um modelo simples de currículo, para auxiliar as pessoas que não têm experiência na elaboração desse documento.

Quando for iniciada a fase de seleção dos candidatos (entrevistas, dinâmicas, testes, entre outras estratégias), deve-

se observar também critérios de acessibilidade, seus recursos e o conceito de Desenho Universal. Conforme determina o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, nomenclatura do órgão à época), os instrumentos utilizados nas entrevistas *“devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais, quando o candidato for surdo, teste em braile para os cegos, etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participarem do processo seletivo”*.

Importa dizer que tornar os testes acessíveis não implica em facilitá-los, mas sim em oferecer a oportunidade do candidato entendê-los integralmente. São exemplos de apoios que devem ser fornecidos aos candidatos com deficiência durante o processo de seleção:

- prova em braile;
- prova ampliada com o tamanho da fonte indicada pelo candidato;
- intérprete de Libras;
- sala de fácil acesso;
- mesa com regulagem de altura para pessoas em cadeira de rodas;
- formulário de inscrição de fácil compreensão.

Além do formato acessível dos testes e entrevistas, o empregador deve analisar se o local em que será realizada esta etapa possui acessibilidade para os candidatos com deficiência. A empresa deve permitir que o candidato solicite, no processo de seleção, condições que estejam adequadas às suas características. Isso possibilitará, por exemplo, que uma pessoa com deficiência informe que necessita de sala de fácil acesso para realizar uma entrevista.

Após as entrevistas e os testes, parte-se para a definição da pessoa aprovada para a vaga. Nesta etapa, é fundamental o alinhamento da empresa quanto às expectativas para os candidatos com deficiência. Desse modo, a análise dos resultados dos testes, da dinâmica e entrevistas deve ser realizada sob a ótica das potencialidades das pessoas com deficiência frente aos requisitos exigidos para contratação.

Na carta/proposta de contratação, já com o candidato aprovado para a vaga, consulte-o em relação aos recursos de acessibilidade e às adaptações razoáveis necessárias para que a pessoa com deficiência chegue a seu posto de trabalho e consiga desempenhar suas funções da maneira mais efetiva possível.

Outro fator importante é a realização de feedback aos candidatos não aprovados no processo de seleção. Ao realizar este retorno, lembre-se sempre de deixar claro que a não aprovação para a vaga ocorreu pela pessoa não atender os requisitos necessários para o posto, ou seja, nunca utilize a deficiência como uma justificativa para a não contratação. Além de não ser positivo para a empresa, é contra todas as normativas – como a Constituição Federal, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão – não contratar alguém por conta da deficiência, podendo ser configurado como discriminação por motivo de deficiência.

Por fim, recomenda-se que sejam realizadas ações de integração para o início das atividades laborais do contratado. Conforme estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, nomenclatura do órgão à época), *“é importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para tal, tanto o empregado como a chefia devem ser questionados sobre as questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas”*.

Desse modo, são importantes atividades para esta etapa: a comunicação dos envolvidos, pares, gestores e demais colegas sobre o ingresso do novo profissional; entender necessidades de transporte; e tornar acessível todo material de integração como vídeos e documentos.

Destaca-se que este processo de inclusão e de desenvolvimento de adaptações razoáveis nos postos de trabalhos pode repercutir no ambiente de trabalho, isto é, com os demais colaboradores. Eles podem começar a se questionar por que o novo funcionário tem funções diferentes

do que aqueles que ocupam o mesmo posto de trabalho, por exemplo. Conforme recomendado pela OIT *“resolver os possíveis conflitos ou ressentimentos entre os trabalhadores requer uma estratégia planejada que zele para que todos os trabalhadores tomem conhecimento da política de adaptações razoáveis da empresa e a entendam. O ideal seria que o treinamento em adaptações razoáveis ocorresse o mais cedo possível após o ingresso da pessoa na empresa. Treinamento e informação de boa qualidade provavelmente produzirão benefícios ao dissipar as tensões que possam surgir no local de trabalho em situações onde as adaptações são providas”*.

Para auxiliar neste processo de Recrutamento e Seleção, elencamos abaixo as principais diretrizes apresentadas nesta seção:

- **na definição da vaga:** sensibilização; análise de adaptações razoáveis; flexibilidade de exigências; distinção entre funções essenciais e funções não essenciais; conhecimento consistente sobre a vaga ofertada; e acessibilidade nos postos de trabalho;
- **na divulgação da vaga:** recursos de acessibilidade nos meios de comunicação; detalhar exclusividade ou não de candidatos com deficiência; articulação com sociedade civil e com setor público; e termos claros e objetivos;
- **na seleção dos candidatos:** requisitar informação sobre deficiências antecipadamente; realizar entrevistas em formato acessível e disponibilizar apoios; e garantir acessibilidade nos locais de entrevistas e testes;
- **na contratação:** consultar candidato aprovado sobre adaptações razoáveis; dar feedback aos candidatos não aprovados; e revisar os documentos e formas de comunicação;
- **na integração:** comunicar os envolvidos, pares, gestores demais colegas sobre o ingresso do novo profissional; entender necessidades de transporte; e tornar acessível todo material de integração como vídeos e documentos.



## Retenção

Além de contratar as pessoas que estão de acordo com as expectativas da empresa, mostra-se desafiador estabelecer estratégias de retenção dos profissionais, evitando o aumento da rotatividade e a perda de capital humano, recursos e tempo que foram investidos naquela pessoa. Portanto, manter os colaboradores na organização é um desafio que passa pelo desenvolvimento de políticas e práticas que ofereçam aos empregados incentivos e desenvolvimento pessoal e profissional.

Segundo pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), em 2018, 78% dos profissionais da área de gente disseram que o *turn over* de pessoas com deficiência na empresa não está acima da média dos profissionais sem deficiência. Esta percepção positiva sobre a manutenção dos profissionais com deficiência nos postos de trabalho contribui para derrubar o mito de que estes talentos apresentam maior rotatividade.

Mas o que afinal pode ser feito para garantir que esta rotatividade de profissionais com deficiência não seja elevada? A pesquisa elenca os dois principais elementos apontados pelos entrevistados: “acessibilidade” (60%), e “ambiente de trabalho – colaboradores sensibilizados e informados” (50%). Além disso, os participantes da pesquisa citam como um fator relevante para a retenção de talentos com deficiência a estruturação de um plano de carreira para estes profissionais.

Desse modo, é importante possibilitar a construção de carreiras exitosas para a retenção das pessoas com deficiência. Para tanto, assim como qualquer outro profissional, as pessoas com deficiência devem ter oportunidades para o desenvolvimento de suas habilidades. Desse modo, as empresas devem proporcionar igualdade de oportunidades para que os profissionais com deficiência possam participar dos processos de capacitação e treinamento ofertados, dando oportunidade para que estes profissionais construam seu plano de carreira dentro da organização.

Além disso, é importante que sejam disponibilizadas ajudas técnicas para as necessidades dos indivíduos e as problemáticas do ambiente, verificando se os recursos estão coerentes com as atividades a serem realizadas, e medir seu

nível de sucesso ou necessidade de reformulação.

Outro fator importante é a prevenção de fatores de risco. Faz parte das responsabilidades da empresa manter as condições de saúde e segurança adequadas para o exercício da atividade profissional. A saúde e segurança das pessoas com deficiência exigem cuidados diferenciados. Uma das formas de preservá-las é realizar as avaliações ocupacionais periódicas em intervalos menores de tempo (a critério do médico do trabalho) e fornecer treinamento adequado das brigadas de emergência para prestar socorro sempre que necessário.

No entanto, todos os empregados da empresa devem ter conhecimento das ações de prevenção, uma vez que “... os acidentes de trabalho, assim como a existência de condições inadequadas para a saúde, podem levar muitos trabalhadores a adquirirem deficiências. Ter uma política de prevenção de acidentes é indispensável” (ETHOS, 2002, p. 23).

Se considerarmos o conceito de acidente como definido pela legislação, saberemos que estamos nos referindo, também, às doenças profissionais ou do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho. Dessa forma, além das ações visando à prevenção de acidentes típicos e de trajeto, realizadas normalmente, deve-se considerar os fatores que podem produzir ou agravar as condições de saúde dos empregados, afastando-os dos fatores de risco que potencialmente produzem efeitos sobre as condições de saúde dos empregados, com ou sem deficiência.

Outro ponto importante para reter os profissionais com deficiência é a avaliação da qualidade do programa de inclusão que está sendo implementado. Para avaliar e otimizar o processo de inclusão, é necessário realizar um mapeamento da situação dos empregados com deficiência no que se refere à execução de suas atribuições e às condições de acessibilidade existentes.

A avaliação ainda prevê a aplicação de questionários semiestruturados para entrevista com gestores e empregados, a fim de levantar as características socioeconômica-culturais e analisar os postos e ambientes de trabalho, as tarefas e a organização do trabalho. Abaixo, uma lista de questões que podem servir para a análise do programa de inclusão e con-

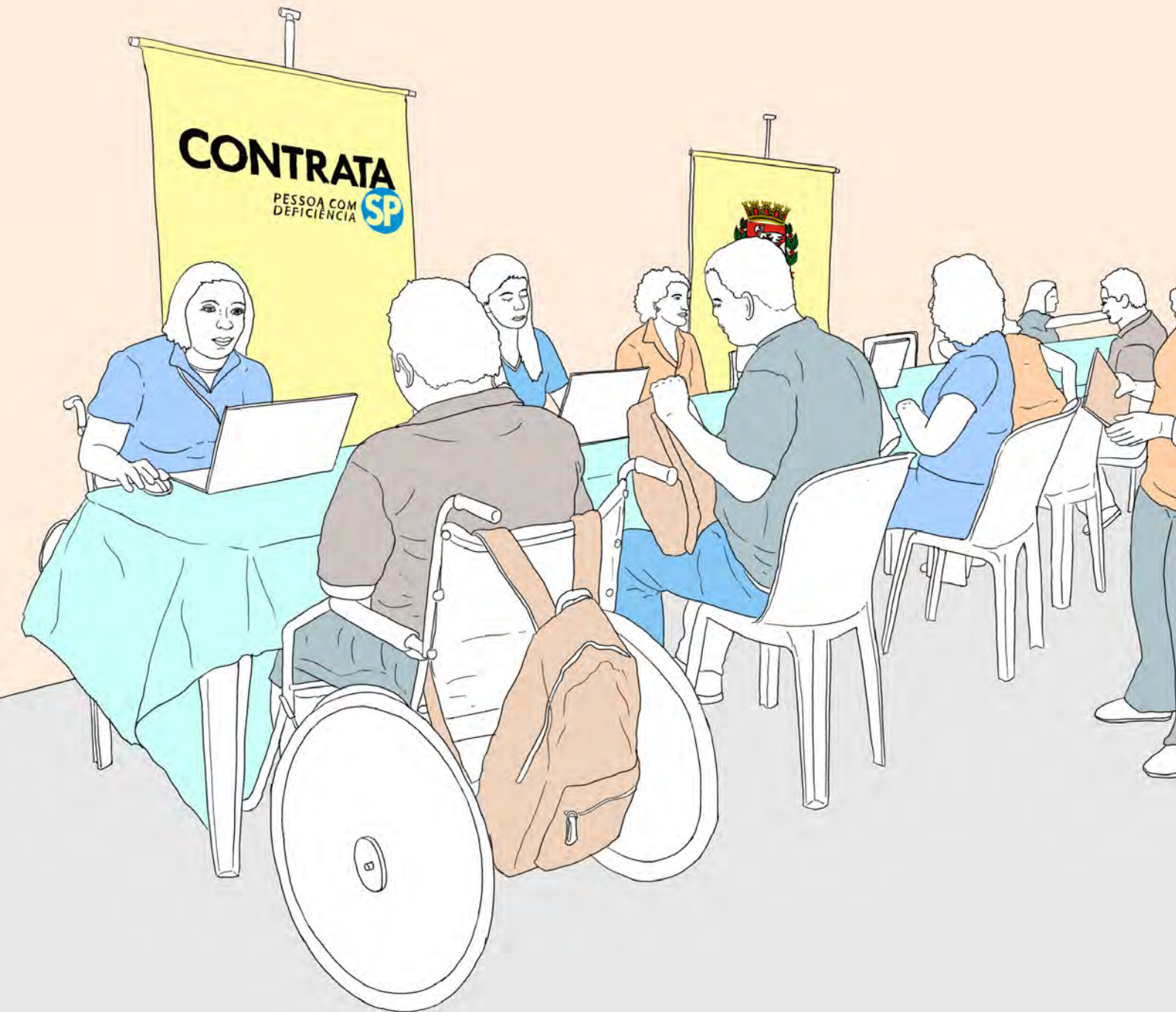
tribuir para avaliar se os resultados previamente almejados estão sendo alcançados e, diante disso, propor eventuais correções de rumo ao programa:

- as ações externas da empresa (ações na comunidade, publicidade e etc.) incluem as pessoas com deficiência?
- os colaboradores da empresa entendem a necessidade de flexibilização de metas, horários e atividades para os profissionais com deficiência?
- os colaboradores da empresa procuram solucionar situações em que o profissional com deficiência relata discriminação?
- os profissionais com deficiência da empresa desempenham atividades que contribuem efetivamente para as metas da empresa?
- os profissionais com deficiência se sentem motivados a realizarem o seu trabalho?
- os profissionais com deficiência se sentem desafiados com as atribuições que lhes foram conferidas?
- os profissionais com deficiência recebem a mesma remuneração que os seus colegas de trabalho sem deficiência que ocupam as mesmas funções?
- as vagas que possibilitam que pessoas com deficiência se candidatem oferecem remuneração compatível com o mercado e superior ao pago pelo BPC?
- os colaboradores da empresa procuram incluir as pessoas com deficiência nas rotinas de trabalho e na convivência da empresa (almoço, *happy hour*, café, etc.)?
- a empresa oferece um ambiente de trabalho seguro às pessoas com e sem deficiência?
- a empresa oferece Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Proteção Coletiva (EPC) acessíveis às pessoas com deficiência?

- os cursos e capacitações oferecem condições (acessibilidade nas diferentes dimensões) para serem realizados pelas pessoas com deficiência?
- os profissionais com deficiência são incentivados a participar das oportunidades de treinamento e desenvolvimento ofertadas?
- os espaços da empresa (banheiro, posto de trabalho, refeitório, estacionamento e etc.) são acessíveis aos profissionais com deficiência?
- os ônibus utilizados para o transporte de colaboradores são acessíveis aos profissionais com deficiência?
- os comunicados (vídeos, panfletos, revistas institucionais e etc.) são acessíveis aos profissionais com deficiência?
- os instrumentos e ferramentas de trabalho são acessíveis aos profissionais com deficiência?
- as rotinas e técnicas de trabalho são acessíveis aos profissionais com deficiência?
- a empresa oferece aos profissionais com e sem deficiência um plano de carreira, com oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional?
- os processos de seleção internos divulgados contemplam os profissionais com deficiência?
- as premiações e pagamentos extras contemplam os profissionais com deficiência?
- as campanhas publicitárias, produtos e serviços da empresa contemplam os clientes com deficiência?



# O papel do estado



## As políticas públicas de inclusão econômica

O Relatório Mundial sobre a Deficiência, elaborado pela OMS em 2011, aponta que a deficiência e a pobreza são relacionadas, de modo que *“a deficiência pode aumentar o risco de pobreza, e a pobreza pode aumentar o risco de deficiência”*. A organização evidencia que, se não forem empreendidos projetos e políticas de inclusão econômica desta parcela significativa da população, dificilmente será dirimida a relação negativa entre deficiência e pobreza.

**“O mercado de trabalho é composto por um conjunto de instituições. Neste conjunto, destacam-se os organismos e as normas que regulam aspectos como o acesso dos indivíduos às ocupações, o desenvolvimento de suas atividades profissionais, a remuneração por essas atividades, o afastamento de tais ocupações, a organização dos indivíduos em coletivos de representação e assim por diante.”**  
(CAMPOS, 2009, p. 8)

Desse modo, não só as empresas e organizações privadas devem empreender ações para reverter esse cenário, mas também o Estado. A ação do Estado pode ocorrer, por exemplo, por meio da implementação de políticas públicas e da edição de normas e leis que incentivem as empresas a contratarem as pessoas com deficiência. O Estado pode ainda contribuir para a inclusão econômica por meio da contratação destes profissionais nas próprias organizações públicas. Portanto, o Estado é um ator social chave que não pode ser ignorado pelas empresas na construção do programa de inclusão profissional de pessoas com deficiência.

## Legislação

A aprovação de leis é um dos modos de o poder público atuar. As leis podem estabelecer obrigações – como a Lei de Cotas, que estabelece o número de profissionais com deficiência que compõem a reserva legal, por exemplo –, incentivos – como a Lei Geral de Licitações (Lei Federal nº 8.666/1993), que define como critério de desempate para

as compras públicas o cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiência, por exemplo – e orientações – como o Decreto Federal nº 5.296/2004, que consolida o entendimento legal sobre o que é deficiência e seus tipos.

É importante que as empresas levem em conta as normativas vigentes para estruturar seus planos de inclusão, uma vez que é por meio delas que as autoridades se baseiam no momento da fiscalização. A última seção desta publicação apresenta uma série de legislações no âmbito municipal, estadual e federal, além de recomendações internacionais e normas técnicas.

### **Fiscalização e regulação**

Conforme descrito na *Parte III – A inclusão no mercado de trabalho*, cabe aos Auditores Fiscais do Trabalho a fiscalização do cumprimento da reserva legal de cargos nas empresas. Desse modo, por meio da fiscalização e regulação das relações de trabalho, o Estado também impacta os programas de inclusão profissional de pessoa com deficiência desenvolvido pelas empresas.

Dados do Ministério da Economia revelam que as ações de fiscalização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho levaram à contratação de cerca de 46,9 mil pessoas com deficiência e reabilitados em 2018, considerando o número de empregados formais (44.782) e aprendizes (2.118). Ao todo, foram 11,4 mil inspeções realizadas pela Secretaria em todo o país.

O Ministério aponta que, desde 2003, foram contratadas mais de 448 mil pessoas com deficiência e reabilitadas em todo o país, em decorrência de operações de fiscalização.



<b>Ano</b>	<b>Fiscalizações de cotas para Pessoas com Deficiência e reabilitados</b>	<b>Pessoas com Deficiência e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização (empregos regulares e aprendizes)</b>
<b>2003</b>	<b>97</b>	<b>0</b>
<b>2004</b>	<b>611</b>	<b>2.221</b>
<b>2005</b>	<b>3.011</b>	<b>12.786</b>
<b>2006</b>	<b>4.377</b>	<b>19.978</b>
<b>2007</b>	<b>5.503</b>	<b>22.314</b>
<b>2008</b>	<b>5.367</b>	<b>25.844</b>
<b>2009</b>	<b>6.443</b>	<b>26.046</b>
<b>2010</b>	<b>7.626</b>	<b>28.752</b>
<b>2011</b>	<b>9.711</b>	<b>34.395</b>
<b>2012</b>	<b>9.538</b>	<b>35.420</b>
<b>2013</b>	<b>10.742</b>	<b>40.897</b>
<b>2014</b>	<b>10.957</b>	<b>42.613</b>
<b>2015</b>	<b>10.530</b>	<b>42.021</b>
<b>2016</b>	<b>6.642</b>	<b>30.656</b>
<b>2017</b>	<b>9.727</b>	<b>37.217</b>
<b>2018</b>	<b>11.401</b>	<b>46.900</b>
<b>Total geral</b>	<b>112.283</b>	<b>448.060</b>

É importante destacar que as ações de fiscalização não se limitam apenas à verificação do cumprimento da cota mínima de contratações. Os Auditores Fiscais do Trabalho também avaliam a acessibilidade nos ambientes de trabalho.

Outra importante ação do Estado é o combate à discriminação. Conforme garantido em nossa Constituição Federal de 1988, são assegurados os direitos trabalhistas a todas as pessoas, com e sem deficiência, de maneira igualitária, sem nenhuma discriminação.

Desse modo, cabe também ao Estado o combate a atos

discriminatórios e o acolhimento e investigação de denúncias de pessoas com deficiência sobre o assunto.

## Concursos públicos

Conforme mencionado, a contratação direta de pessoas com deficiência também é uma das formas utilizadas pelo Estado para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Segundo a Lei Federal nº 8.112/1990, é garantida a reserva de 5% a 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos às pessoas com deficiência. O percentual é definido de acordo com o número de pessoas com deficiência que compõem a população do ente promotor (cidade ou estado, por exemplo) do concurso público.

## Organizações e equipamentos públicos

O Estado é um ator importante por ser capaz de reunir informações oficiais acerca das pessoas com deficiência, além de conseguir mobilizá-las em ações – como campanhas e oficinas, por exemplo. Isto ocorre por meio da existência de órgãos e equipamentos públicos.

As organizações públicas que atuam no fortalecimento dos direitos das pessoas com deficiência podem ser encontradas nos diferentes níveis de governo (Federal, Estadual e Municipal). São exemplos dessas organizações:

- Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPED);
- Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho (SMDET);
- Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS).

Essas organizações desenvolvem políticas públicas importantes para que o direito ao trabalho digno seja garantido às pessoas com deficiência. Na cidade de São Paulo [1], são exemplos de ações realizadas pela SMPED:

[1] Se você estiver fora da cidade de São Paulo, procure pelos órgãos gestores de sua Prefeitura e os Conselhos Municipais de defesas de direitos.

- **Contratasp – Pessoa com Deficiência:** ação organizada em parceria com a SMDET que aproxima profissionais com deficiência ou reabilitados do INSS das oportunidades de emprego existentes na região onde eles moram;
- Entrega de **equipamentos de Tecnologia Assistiva** para alunos da rede municipal de ensino e servidores públicos municipais;
- **Paraoficina Móvel:** realiza o conserto de órteses, próteses, cadeira de rodas e meios auxiliares de locomoção. A falta de manutenção e de reparos dos equipamentos, muitas vezes, faz com que eles deixem de ser usados ou continuem sendo usados de maneira precária, o que pode ameaçar a segurança física dos usuários;
- **Central de Intermediação em Libras:** permite que pessoas com deficiência auditiva e surdos tenham acessibilidade em quaisquer serviços públicos (municipal, estadual ou federal) instalados na cidade de São Paulo;
- **Selo de Acessibilidade Digital:** certifica sites e portais eletrônicos que cumprem com critérios de acessibilidade estabelecidos nacional e internacionalmente;
- **Selo de Acessibilidade Arquitetônica:** atesta que a edificação é adequada para pessoas com deficiência. Ele é concedido pela Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA) e emitido pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPED);
- **Programa de Estágio para Estudantes com Deficiência:** objetiva incentivar empresas públicas e privadas a criarem programas de estágios para jovens e adultos com deficiência, a exemplo da própria Prefeitura, que, nos últimos dois anos, triplicou o número de seus estagiários com deficiência;

- **Orientações às empresas**, como, por exemplo, na descrição e usos dos símbolos de acessibilidade (<http://bit.ly/31dVuBO>).

Esta publicação sobre inclusão econômica de pessoas com deficiência é um bom exemplo de como as organizações públicas podem contribuir para que as empresas desenvolvam seus planos de inclusão.

Além das organizações, o Estado desempenha um papel relevante na inclusão econômica de pessoas com deficiência por meio dos equipamentos públicos. São exemplos desses equipamentos:

- Centro de Apoio ao Trabalho e Empreendedorismo (CATE);
- Centro de Referência de Assistência Social (CRAS);
- Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS);
- Núcleo de Apoio a Inclusão Social para Pessoas com Deficiência (NAISPD);
- Descomplica SP;
- FabLab Livre.

As empresas podem encontrar nestes espaços importantes parceiros para a implementação de seu plano de inclusão. No âmbito municipal, as empresas podem:

- realizar a intermediação entre a vaga de trabalho existente e os trabalhadores que buscam por emprego nos Cates;
- consultar os CRAS e CREAS para mapear a existência de mão de obra com deficiência no território em que a empresa atua;
- participar de *workshops* relacionados ao tema de inclusão econômica realizados nos Cates, CRAS, CREAS, Descomplica SP e outros equipamentos públicos.

Desse modo, estabelecer parceria com os governos locais pode ser uma estratégia importante para conferir robustez ao plano de inclusão econômica das empresas.

Vale ressaltar que as organizações e equipamentos públicos possuem, via de regra, legitimidade com a população com deficiência, uma vez que desenvolvem ações com e para estas pessoas há muito tempo. Neste sentido, parcerias entre empresas e o poder público também podem contribuir para que as empresas tenham uma imagem mais positiva nas comunidades em que estão inseridas.

Por fim, vale mencionar que além de atuar diretamente por meio de sua organizações e equipamentos públicos, o governo atua em conjunto com organizações da sociedade civil que podem ser importantes parceiras para a inclusão de pessoas com deficiência na sua empresa, como a Câmara Paulista para a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal (<https://www.camarainclusao.com.br/>).

# Legislação



## Legislação da Cidade de São Paulo [1]

### **LEI Nº 11.315, DE 21 DE DEZEMBRO DE 1992**

Dispõe sobre o Conselho Municipal da Pessoa Deficiente – CMPD, e determina outras providências.

### **LEI Nº 11.345, DE 14 DE ABRIL DE 1993**

Dispõe sobre a adequação das edificações à pessoa portadora de deficiência e define outras providências.

Regulamentada pelo Decreto nº 45.122, de 12 de agosto de 2004.

### **LEI Nº 11.506, DE 13 DE ABRIL DE 1994**

Dispõe sobre a criação de vagas especiais nas vias públicas municipais para estacionamento de veículos que conduzem pessoas deficientes ou são dirigidos por elas, e apresenta outras providências.

A Portaria SMT/DSV nº 66, de 8 de maio de 2017, determina a necessidade de instalação de sinalização de trânsito nas vagas reservadas às pessoas com deficiência, com comprometimento de mobilidade ou idosos, em vias e áreas de estacionamento de uso coletivo.

### **LEI Nº 11.995, DE 16 DE JANEIRO DE 1996**

Veda qualquer forma de discriminação no acesso aos elevadores e todos os edifícios públicos municipais ou particulares, comerciais, industriais e residenciais multifamiliares existentes no Município de São Paulo.

Regulamentada pelo Decreto nº 36.434, de 04 de outubro de 1996.

### **LEI Nº 12.117, DE 28 DE JUNHO DE 1996**

Dispõe sobre o rebaixamento de guias e sarjetas para possibilitar a travessia de pedestres com deficiências físicas. Regulamentada pelo Decreto nº 37.031, de 27 de agosto 1997. Consulte também a Resolução CPA/SEHAB-G/003/2000, que aprova o “Programa de Adequação de Vias Públicas às Necessidades das Pessoas Portadoras de Deficiência ou com Mobilidade Reduzida – Comissão Permanente de Acessibilidade – CPA, agosto de 2000”.

### **LEI Nº 12.492, DE 10 DE OUTUBRO DE 1997**

Assegura o ingresso de cães-guia para pessoas com deficiência visual em locais de uso público ou privado.

[1] As ementas das legislações foram mantidas conforme redação original. Portanto, termos como “pessoas deficientes” ou “pessoa portadora de deficiência” apesar de não serem mais utilizados foram mantidos.

**INSTRUÇÃO NORMATIVA/SAR/01/2000, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2000**

Objeto: Acessibilidade – Ação fiscalizatória e Especificações técnicas.

**RESOLUÇÃO CPA/SEHAB-G/004/2000, DE 16 DE AGOSTO DE 2000**

Aprova o documento “Norma Técnica para Linguagem Braille nos Elevadores – Comissão Permanente de Acessibilidade – CPA, agosto de 2000”, sobre linguagem braille, dirigida às pessoas portadoras de deficiência visual quando do uso dos elevadores da cidade de São Paulo.

**LEI Nº 13.304, DE 21 DE JANEIRO DE 2002**

Reconhece, no âmbito do município de São Paulo, a Língua Brasileira de Sinais, Libras, como língua de instrução e meio de comunicação objetiva e de uso corrente da comunidade surda e define outras providências.

Regulamentada pelo Decreto nº 41.986, de 14 de maio de 2002.

**LEI Nº 13.307, DE 23 DE JANEIRO DE 2002**

Dispõe sobre a obrigatoriedade dos supermercados e similares, localizados no Município de São Paulo, possuírem cadeiras de rodas acopladas a carrinhos de compras, e determina outras providências.

**RESOLUÇÃO CPA/SEHAB-G/009/2003, DE 27 DE MAIO DE 2003**

Define padrões e parâmetros que visem garantir a acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida aos equipamentos de auto-atendimento bancário.

**LEI Nº 13.714, DE 7 DE JANEIRO DE 2004**

Dispõe sobre implantação de dispositivos para instalação de equipamentos de telefonia destinados ao uso de pessoas com deficiência auditiva, da fala e surdas, em edificações que especifica, além de definir outras providências.

**LEI Nº 14.672, DE 14 DE JANEIRO DE 2008**

Cria o Programa de Cadastro de Profissionais Portadores de Necessidades Especiais, no âmbito da Prefeitura do Município de São Paulo, para os fins que especifica, e estabelece outras providências.

Regulamentada pelo Decreto nº 49.512, de 21 de maio de 2008.



**RESOLUÇÃO CPA/SMPED-G/015/2008, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2008**

Aprova o documento “Norma Técnica para Pisos Táteis – Comissão Permanente de Acessibilidade-CPA, novembro de 2008”, sobre sinalização tátil de piso com textura diferenciada e contraste de cor, dirigida às pessoas com deficiência visual por meio de piso tátil integrado, piso tátil sobreposto e piso tátil por fixação de elementos.

**LEI Nº 14.955, DE 7 DE JULHO DE 2009**

Dispõe sobre a obrigatoriedade de colocação de banheiros químicos adaptados para uso de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida em eventos realizados no Município de São Paulo.

**LEI Nº 15.576, DE 6 DE JUNHO DE 2012**

Institui o Selo de Acessibilidade, e determina outras providências.

**RESOLUÇÃO CPA/SMPED/016/2012, DE 18 DE JULHO DE 2012**

Aprova características das Bacias Sanitárias para Sanitários Acessíveis.

**LEI Nº 15.954, DE 7 DE JANEIRO DE 2014**

Estabelece diretrizes para a Política Municipal sobre a utilização da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e estabelece outras providências.

**LEI Nº 16.497, DE 20 DE JULHO DE 2016**

Institui a Rede de Reabilitação e Cuidados para a Pessoa com Deficiência no Município de São Paulo.

**LEI Nº 16.518, DE 22 DE JULHO DE 2016**

Dispõe sobre a regulamentação do direito de pessoas com deficiência visual ingressarem com cão-guia no Transporte Individual de Passageiros (Táxi) no Município de São Paulo.

**RESOLUÇÃO CPA/SMPED/021/2016**

Diretrizes para Desenho Universal e acessibilidade em unidades de hotéis, motéis, pousadas e similares.

**LEI Nº 16.642, DE 9 DE MAIO DE 2017**

Aprova o Código de Obras e Edificações do Município de São Paulo; introduz alterações nas Leis nº 15.150, de 6 de maio de 2010, e nº 15.764, de 27 de maio de 2013.

Regulamentada pelo Decreto nº 57.776, de 7 de julho de 2017. O Anexo I deste Decreto possui o capítulo “Das condições de acessibilidade”.

**DECRETO Nº 58.031, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2017**

Dispõe sobre a reorganização da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência.

**DECRETO Nº 58.584, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2018**

Regulamenta as Leis nº 12.490, de 3 de outubro de 1997; nº 12.632, de 6 de maio de 1998; nº 14.751, de 28 de maio de 2008 e nº 16.813, de 1º de fevereiro de 2018, aplicáveis ao Rodízio Municipal, no âmbito do Município de São Paulo.

O Artigo 3º determina que veículos “conduzidos por pessoa com deficiência da qual decorra comprometimento de mobilidade ou por quem as transporte” são isentos do Rodízio Municipal.

**DECRETO Nº 58.611, DE 24 DE JANEIRO DE 2019**

Consolida os critérios para a padronização das calçadas, bem como regulamenta o disposto nos incisos VII e VIII do “caput” do artigo 240 do Plano Diretor Estratégico, no Capítulo III da Lei nº 15.442, de 9 de setembro de 2011, e na Lei nº 13.293, de 14 de janeiro de 2002.

**DECRETO Nº 58.639, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2019**

Dispõe sobre a consolidação e atualização das normas sobre Bilhete Único. O parágrafo único do Artigo 39 estabelece que as pessoas com deficiência “ficam dispensadas do pagamento da tarifa ao fazerem uso do Bilhete Único Especial Pessoa com Deficiência”.

**LEI Nº 17.161, DE 26 DE AGOSTO DE 2019**

Institui o uso da bengala verde como meio adequado para identificar pessoas acometidas de baixa visão e como instrumento de orientação e mobilidade no Município de São Paulo, e fixa outras providências.

**DECRETO Nº 58.997, DE 4 DE OUTUBRO DE 2019**

Confere nova redação aos artigos 2º e 3º do Decreto nº 49.063, de 18 de dezembro de 2007, que institui o Selo de Acessibilidade Digital – SAD, para a certificação de sítios e portais da rede mundial de computadores (internet) acessíveis às pessoas com deficiência.

Regulamentado pela Portaria SMPED-GAB nº 28, de 22 de outubro de 2019.

## Legislação do Estado de São Paulo

### **DECRETO Nº 25.087, DE 28 DE ABRIL DE 1986**

Dispõe sobre medida para assegurar às pessoas com deficiência condições adequadas de participação nos concursos públicos e processos seletivos.

### **DECRETO N. 27.267, DE 7 DE AGOSTO DE 1987**

Altera o Decreto n. 23.131, de 19 de dezembro de 1984, que dispõe sobre o Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Deficiente.

### **LEI Nº 9.938, DE 17 DE ABRIL DE 1998**

Dispõe sobre os direitos da pessoa portadora de deficiência.

### **DECRETO N. 33.823, DE 21 DE SETEMBRO DE 1991**

Institui o Programa Estadual de Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência.

### **DECRETO N. 33.824, DE 21 DE SETEMBRO DE 1991**

Dispõe sobre adequações de próprios estaduais à utilização de portadores de deficiências e estabelece outras providências.

### **LEI COMPLEMENTAR Nº 683, DE 18 DE SETEMBRO DE 1992**

Dispõe sobre reserva, nos concursos públicos, de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência e define providências correlatas.

### **LEI Nº 11.369, DE 28 DE MARÇO DE 2003**

Veda qualquer forma de discriminação racial, ao idoso, à pessoa portadora de necessidades especiais, à mulher, e determina outras providências.

### **LEI Nº 12.299, DE 15 DE MARÇO DE 2006**

Dispõe sobre a criação de Central de Empregos para pessoas com deficiências, e estabelece providências correlatas.

### **LEI Nº 12.907, DE 15 DE ABRIL DE 2008**

Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado de São Paulo.

### **DECRETO Nº 56.951, DE 20 DE ABRIL DE 2011**

Institui o Programa Cão-Guia e define providências correlatas.

### **LEI Nº 14.737, DE 10 DE ABRIL DE 2012**

Dispõe sobre a obrigatoriedade de instalação de provadores de roupas adaptados à população com deficiência.

### **DECRETO Nº 59.316, DE 21 DE JUNHO DE 2013**

Institui o Programa Estadual de Prevenção e Combate à Violência contra Pessoas com Deficiência e determina providências correlatas.

**DECRETO Nº 59.953, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2013**

Regulamenta a imunidade, isenção, dispensa de pagamento, restituição e redução de alíquota do Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores – IPVA, e estabelece outras providências.

**LEI Nº 16.769, DE 18 DE JUNHO DE 2018**

Considera o indivíduo diagnosticado com audição unilateral pessoa com deficiência, para fins de ingresso na reserva percentual de vagas para o provimento de cargos e empregos públicos, e demarca outras providências.

**DECRETO Nº 63.585, DE 05 DE JULHO DE 2018**

Institui o Programa SÃO PAULO INCLUI – Programa Estadual de Inclusão da Pessoa com Deficiência – e autoriza a Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, como representante do Estado de São Paulo, a celebrar convênios com municípios paulistas e parcerias com organizações da sociedade civil, visando à transferência de recursos financeiros para execução do Programa SÃO PAULO INCLUI.

---

## **Legislação Federal**

**LEI Nº 7.405, DE 12 DE NOVEMBRO DE 1985**

Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas com deficiência e define outras providências.

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 5 DE OUTUBRO DE 1988**

Destinada a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos.

**LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989**

Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social e sobre a Corde (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Aborda a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas e as responsabilidades do Ministério Público. Define como crime, punível com reclusão, obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como negar-lhe, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho.

**LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990**

O Estatuto da Criança e do Adolescente assegura ao adolescente com deficiência o trabalho protegido, garantindo seu treinamento e colocação no mercado de trabalho, além de incentivar a criação de oficinas abrigadas.

**LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990**

Garante às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores, reservando-lhes até 20% do total das vagas oferecidas no concurso.

**LEI Nº 8.160, DE 8 DE JANEIRO DE 1991.**

Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva.

**LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**

Define critérios para a habilitação e reabilitação profissional e estipula cota para contratação de pessoas com deficiência.

**LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993**

Regulamenta o art. 37, inciso XXI da Constituição Federal, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. A Lei estabelece como critério de desempate para as compras públicas o cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiência.

**LEI Nº 8.687, DE 20 DE JULHO DE 1993**

Retira da incidência do Imposto de Renda benefícios recebidos por deficientes mentais.

**LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993**

Trata da organização da assistência social. No art. 20 prevê o Benefício da Prestação Continuada, garantindo à pessoa com deficiência, carente e incapacitada para a vida independente e para o trabalho um salário mínimo mensal.

**LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998**

Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e define outras providências. Permite a reprodução de obras literárias, artísticas ou científicas para uso exclusivo de pessoas com deficiência visual, sem prejuízo aos direitos autorais.

**DECRETO Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999**

Aprova o Regulamento da Previdência Social.

**LEI Nº 9.867, DE 10 DE NOVEMBRO DE 1999**

Dispõe sobre a criação de Cooperativas Sociais, nelas incluídas aquelas formadas por pessoas com deficiência, dependentes químicos, egressos do sistema prisional, condenados a penas alternativas à detenção e adolescentes em idade adequada ao trabalho que se encontrem em difícil situação econômica.

**DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999**

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

**LEI Nº 10.048, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2000.**

Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica e determina outras providências.

**LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**

Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

**DECRETO Nº 3.691, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**

Regulamenta a Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994, que dispõe sobre o transporte de pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

**LEI Nº 10.182, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2001**

Restaura a vigência da Lei no 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de portadores de deficiência física, reduz o imposto de importação para os produtos que especifica, e define outras providências.

**DECRETO Nº 3.956, DE 8 OUTUBRO DE 2001**

Promulga a Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência.

**LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002**

Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e dá outras providências.

**LEI Nº 10.708, DE 31 DE JULHO DE 2003**

Institui o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos por transtornos mentais egressos de internações.

**DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004**

Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e estabelece outras providências.

**LEI Nº 11.126, DE 27 DE JUNHO DE 2005**

Dispõe sobre o direito de a pessoa com deficiência visual ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia.

**LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008**

Dispõe sobre o estágio de estudantes.

**RESOLUÇÃO CONTRAN Nº 304, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2008**

Dispõe sobre as vagas de estacionamento destinadas exclusivamente a veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência e com dificuldade de locomoção.

**DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.**

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

**DECRETO Nº 7.612, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011.**

Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite.

**INSTRUÇÃO NORMATIVA SIT/ MTE Nº 98, DE 15 DE AGOSTO 2012**

Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.

**LEI Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012**

Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

**DECRETO Nº 9.296, DE 1º DE MARÇO DE 2018**

Regulamenta o art. 45 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência, e define

que hotéis, pousadas e similares devem ser construídos observando-se os princípios do Desenho Universal, além de adotar todos os meios de acessibilidade.

**DECRETO Nº 9.345, DE 16 DE ABRIL DE 2018**

Altera o Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, para dispor sobre as normas de movimentação da conta vinculada ao FGTS para aquisição de órtese e prótese pelo trabalhador com deficiência.

**DECRETO Nº 9.405, DE 11 DE JUNHO DE 2018**

Dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no art. 122 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

**DECRETO Nº 9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018**

Reserva, às pessoas com deficiência, percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

---

## Recomendações internacionais

**DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1948**

Aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, determina: “Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, à condição justa e favorável de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

**RECOMENDAÇÃO Nº 99 DA OIT, DE 25 DE JUNHO DE 1955**

Relativa à reabilitação profissional das pessoas com deficiência, aborda princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para os portadores de deficiência, emprego protegido, disposições especiais para crianças e jovens com deficiência.

**CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT, DE 25 DE JUNHO DE 1958**

Referente à discriminação em matéria de emprego e profissão, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.



**RESOLUÇÃO Nº 3.447 DA ONU, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1975**

Aprovada pela assembleia geral da ONU em 9/12/75, trata da Declaração dos Direitos das Pessoas com deficiência.

**CONVENÇÃO Nº 159 DA OIT, DE 20 DE JUNHO DE 1983**

Promulgada pelo Decreto no 129, de 22/5/91, versa sobre a política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Essa política é baseada no princípio de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral. Medidas especiais positivas que visem garantir igualdade de oportunidades não serão consideradas discriminatórias com relação aos trabalhadores em geral.

**RECOMENDAÇÃO Nº 168 DA OIT, DE 20 DE JUNHO DE 1983**

Suplementa a convenção relativa à reabilitação profissional e emprego de 1983 e a recomendação relativa à reabilitação profissional de 1955. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, além de contribuições de empregadores e trabalhadores e dos próprios portadores de deficiência na formulação de políticas específicas.

**CONVENÇÃO Nº 168 DA OIT, DE 01 DE JUNHO DE 1988**

Relativa à promoção de emprego e proteção contra o desemprego.

**RESOLUÇÃO Nº 45, DE 14 DE DEZEMBRO DE 1990, 68ª ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU**

Execução do Programa de Ação Mundial para as pessoas com deficiência e da Década das pessoas com deficiência das Nações Unidas, compromisso mundial no sentido de se construir uma sociedade para todos. A Assembleia Geral solicita ao Secretário geral mudança no foco do programa das Nações Unidas sobre deficiência, passando da conscientização para a ação, com o propósito de se alcançar com êxito uma sociedade para todos por volta do ano 2010.

**NORMAS PARA EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU Nº 48/96, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1993**

Regras gerais sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Deficiência. Estabelece as medidas de implementação da igualdade de participação em acessibilidade, educação, emprego, renda, seguro social, etc.

### **WEB CONTENT ACCESSIBILITY GUIDELINES 1.0 DO W3C DE 1999**

Recomendações para a acessibilidade do conteúdo da Web – 1.0, 1999.

### **CONVENÇÃO DA GUATEMALA, DE 28 DE MAIO DE 1999**

Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

### **CARTA PARA O TERCEIRO MILÊNIO, DE 09 DE SETEMBRO DE 1999**

Escrita na assembleia Governativa da Rehabilitation International, em Londres, Grã-Bretanha, estabelece medidas para proteger os direitos das pessoas com deficiência mediante o apoio ao pleno empoderamento e inclusão em todos os aspectos da vida.

### **CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE MARÇO DE 2007**

O propósito da Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, bem como o respeito pela sua dignidade inerente.

---

## **Normas técnicas**

### **ABNT NBR 14020/1970**

Acessibilidade à Pessoa Portadora de Deficiência – Trem de Longo Percurso.

### **ABNT NBR 14273/1999**

Acessibilidade à Pessoa Portadora de Deficiência no Transporte Aéreo Comercial.

### **ABNT NBR 14970-3/2003**

Acessibilidade em Veículos Automotores – Diretrizes para avaliação da dirigibilidade do condutor com mobilidade reduzida em veículo automotor apropriado.

### **ABNT NBR 14970-2/2003**

Acessibilidade em Veículos Automotores – Diretrizes para avaliação clínica de condutor.

### **ABNT NBR 14970-1/2003**

Acessibilidade em Veículos Automotores – Requisitos de Dirigibilidade.

**ABNT NBR 16001/2004**

Responsabilidade social – Sistema de gestão – Requisitos.

**ABNT NBR 14021/2005**

Transporte – Acessibilidade no sistema de trem urbano ou metropolitano.

**ABNT NBR 15250/2005**

Acessibilidade em caixa de autoatendimento bancário.

**ABNT NBR 15290/2005**

Acessibilidade em comunicação na televisão.

**ABNT NBR 15320/2006**

Acessibilidade à pessoa com deficiência no transporte rodoviário.

**ABNT NBR 15450/2006**

Acessibilidade de passageiro no sistema de transporte aquaviário.

**ABNT NBR 313/2007**

Elevadores de passageiros – Requisitos de segurança para construção e instalação – Requisitos particulares para a acessibilidade das pessoas, incluindo pessoas com deficiência.

**ABNT NBR 15599/2008**

Acessibilidade – Comunicação na Prestação de Serviços.

**ABNT NBR 15570/2009**

Transporte – Especificações técnicas para fabricação de veículos com características urbanas para transporte coletivo de passageiros.

**ABNT NBR 15655-1/2009**

Plataformas de elevação motorizadas para pessoas com mobilidade reduzida – Requisitos para segurança, dimensões e operação funcional. Parte 1: Plataformas de elevação vertical (ISO 9386-1, MOD).

**ABNT NBR 26000/2010**

Diretrizes sobre responsabilidade social.

**ABNT NBR 14022/2011**

Acessibilidade em veículos de características urbanas para o transporte coletivo de passageiro.

**ABNT NBR 15208/2011**

Aeroportos – Veículo autopropelido para embarque/desembarque de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida – Requisitos.

**ABNT NBR 9050/2015**

Acessibilidade a Edificações, Mobiliário, Espaços e Equipamentos Urbanos.

**ABNT NBR 15646/2016**

Acessibilidade – Plataforma elevatória veicular e rampa de acesso veicular para acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, em veículo de transporte de passageiros de categorias M1, M2 e M3 – Requisitos.

**ABNT NBR 16537/2016**

Acessibilidade – Sinalização tátil no piso – Diretrizes para elaboração de projetos e instalação.



# Referências bibliográficas

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social**. Presidência da República, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPREGO APOIADO (ABEA). **Emprego Apoiado**. Disponível em: [http://www.emploaapoia-doabea.org.br/emprego\\_apoiado/](http://www.emploaapoia-doabea.org.br/emprego_apoiado/). Acesso em: 20 fev. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050:2015: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS (ABRH). **Expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. 2018. Disponível em: <https://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BERSCH, Rita. **Introdução à Tecnologia Assistiva**. Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil. Porto Alegre, RS. 2005. [http://www.cedionline.com.br/artigo\\_ta.html](http://www.cedionline.com.br/artigo_ta.html). Acesso em: 14 dez. 2007.

BRASIL. **Decreto Federal nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e determina outras providências.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6 da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de

2001; e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

CAMPOS, André Gambier. **Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil: qual o papel do estado?** Texto para discussão, nº 1407, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA): Brasília, 2009. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/91081/1/601911229.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2019.

DOLABELA, Fernando; TORQUATO, Cid. **Empreendedorismo sem fronteiras: um excelente caminho para pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

GALVÃO FILHO, Teófilo A.; DAMASCENO, Luciana L. **As novas tecnologias e as tecnologias assistivas: utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial.** Anais do III Congresso Ibero-americano de Informática na Educação Especial, MEC. Fortaleza, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico de 2010.** Rio de Janeiro: IBGE, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo.** Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. 352 p.

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL (ITS BRASIL). **Emprego Apoiado e qualidade de vida: como se faz.** São Paulo: ITS Brasil, 2017. Disponível em: <http://itsbrasil.org.br/wp-content/uploads/2019/01/Livro-Emprego-Apoiado-e-Qualidade-de-Vida.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.



INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

JAIME, Lucíola Rodrigues; CARMO, José Carlos. A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O resgate de um direito de cidadania. São Paulo: Editora dos Autores, 2005.

MARTINS, Sthefânia Magalhães; CUNHA, Norival Carvalho. Retenção de talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: uma pesquisa bibliográfica. Revista GeTeC, v. 4, n. 8, 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Disponível em: [http://inclusao.coppetec.coppe.ufjf.br/documentos/inclusao\\_pessoas\\_deficiencia\\_mercado.pdf](http://inclusao.coppetec.coppe.ufjf.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia_mercado.pdf). Brasília: MTE, SIT, 2007. Acesso em: 10 fev. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria Nº 1.199/2003.** Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Brasília, 2003.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Caracterização das deficiências: orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.** Brasília: MTE, SIT, 2018. Disponível em: [http://sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20\\_pcd\\_2018.pdf](http://sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20_pcd_2018.pdf). Acesso em: 10 fev. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Parecer CONJUR/MTE/nº444/2011.** Direito Constitucional e do Trabalho. Consulta Oriunda da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT. Visão Monocular. Deficiência para fins do preenchimento da cota prevista no Art. 93 da Lei 8.213, de 1991. Súmula STJ Nº 377 e Súmula AGU Nº 45. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.assesso.net/imgsistema/file/PARECER%20CONJUR%20444.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT nº 98/2012.** Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento,

por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da previdência social reabilitados. Brasília, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Caracterização das deficiências: Orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91.** 2018. Disponível em: [http://sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20\\_pcd\\_2018.pdf](http://sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20_pcd_2018.pdf). Acesso em: 10 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em dezembro de 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT.** Tradução de Edilson Alkmin Cunha. Revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. Brasília: OIT, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promovendo a diversidade e a inclusão mediante adaptações no local de trabalho: um guia prático.** Santa Causa Boas Ideias & Projetos: São Paulo, 2018. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/05/OIT-Sta-Causa-AdaptacoesRazoaveis-1.pdf>. Acesso em 20 de fev. de 2020.

PELOSO, Ayslan Cavalcante; YONEMOTO, Hiroshi Wilson. **Atração, desenvolvimento e retenção de talentos.** ETIC – ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, v. 6, n. 6, 2010.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Estatísticas.** 2019. Disponível em: <https://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatisticas>. Acesso em: 10 fev. 2020.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão.** Revista Nacional de Reabilitação, ano 5, n. 24, p. 6-9. São Paulo, 2002.

SECRETARIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA (SMPED). **Sem barreiras: inclusão profissional de pessoas com deficiência.** São Paulo: SMPED, 2008.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). **Radar SIT: painel de informações e estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 10 fev. 2020.

SECRETARIA MUNICIPAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (SMPED). **Lista de verificação manual de acessibilidade digital**. Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/checklist\(1\).pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/checklist(1).pdf). Acesso em: 17 fev. 2020.

W3C – WORLD WIDE WEB CONSORTIUM. **Recomendações para a acessibilidade do conteúdo da Web – 1.0**. Editores: Wendy Chisholm, Trace R & D Center, Universidade de Wisconsin – Madison (EUA) & Gregg Vanderheiden, Trace R & D Center, Universidade de Wisconsin – Madison (EUA) & Ian Jacobs, W3C. Tradução: Cláudia Dias, auditora da tecnologia da informação do Tribunal de Contas da União (TCU), 1999.

Parte do conteúdo desta publicação foi extraído da publicação “Sem barreiras: inclusão profissional de pessoas com deficiência”, da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência.