

Pessoas com Deficiência nas Empresas:

Cuidados no Tratamento e Recrutamento

50010119005010
51110219006010

BELO HORIZONTE
2010

**SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL
ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SENAC EM MINAS GERAIS**

PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL

Lázaro Luiz Gonzaga

ELABORAÇÃO DO CONTEÚDO

Pedro Américo de Souza

REVISÃO LINGÜÍSTICA

Elaine Fátima de Souza

GMP/SEMD - Setor de Material Didático

DIAGRAMAÇÃO

Ricardo Tadeu Profeta

GMP/SEMD - Setor de Material Didático

DIRETOR REGIONAL

Luciano de Assis Fagundes

CAPA

Cézar Alves de Mariano

Assessoria de *Marketing* e Comunicação

PROJETO GRÁFICO

Ricardo Tadeu Profeta

GMP/SEMD - Setor de Material Didático

Reimpressão, 2013

SENAC.DR.MG. **Pessoas com deficiência nas empresas:** cuidados no tratamento e recrutamento. / Pedro Américo de Souza. Belo Horizonte: SENAC/MG/SEMD, 2010. 56p. il. Inclui Bibliografia.

Deficientes - Seleção e admissão; Deficientes - Relações humanas; Inclusão social.

Ficha elaborada de acordo com as normas do SICS - Sistema de Informação e Conhecimento do Senac

© SENAC/DR.MG.2010

Setor de Material Didático - SEMD

Rua Tupinambás, 1.086 - Centro

CEP 30.120-070 - Belo Horizonte - Minas Gerais

0800 7244440 - FAX.: (0xx31)3048-9174

Home page: www.mg.senac.br

APRESENTAÇÃO

A contratação e a atuação de pessoas com deficiência nas empresas não deve ser vista apenas como o simples cumprimento de um dispositivo legal. Bem mais que isso, ao se contratar pessoas com deficiência deve-se ter em mente que pessoas com deficiência são também pessoas com competências.



Gina Sanders / SHUTTERSTOCK IMAGES LLC.

É de fundamental importância, quando se pensa no crescimento sustentável das empresas, que as contratações de pessoas com deficiência permitam associar o cumprimento de um dispositivo legal a uma visão estratégica de inclusão, selecionando-se os candidatos com a qualificação adequada a cada função e aproveitando-se dos potenciais de cada uma das pessoas com deficiência interessadas nas vagas oferecidas, ao mesmo tempo em que a empresa tem a oportunidade de demonstrar para a sociedade onde atua sua política de investimento social.

Sabemos que o mercado de trabalho no Brasil tem dificuldades para encontrar pessoas com as qualificações necessárias ao preenchimento das vagas oferecidas. Isso implica, muitas vezes, na necessidade de que as empresas, por exemplo em parceria com o SENAC, desenvolvam estratégias de qualificação e de atualização permanentes, para que elas se mantenham mais competitivas. Na contratação de um funcionário com deficiência, a deficiência deve ser vista como um detalhe que, enquanto permite às empresas o preenchimento das cotas exigidas pela legislação, disponibiliza para a empresa o acesso a uma pessoa que possui também os potenciais exigidos para as funções demandadas, ainda que o funcionário tenha que passar por um treinamento na fase de seleção ou após a contratação. Com isso, os critérios de seleção devem levar em conta muito mais as funções remanescentes, os conhecimentos e os potenciais do funcionário, que suas deficiências.

A comprovação do tipo e grau de deficiência pode ser atestada com base em laudo médico, seja ele médico do trabalho da própria empresa ou outro médico. O candidato ao emprego ou funcionário com algum tipo de deficiência deverá autorizar o médico e a empresa a usarem os seus dados clínicos. Poderá ser utilizado, também, um Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

Nesta cartilha procuramos informar aos empresários, aos profissionais de RH das empresas e às demais pessoas, sobre a legislação pertinente, sobre as características de cada uma das formas de deficiências, sobre os cuidados no relacionamento com pessoas com deficiência, possíveis adequações no ambiente de trabalho e cuidados no seu recrutamento.

SUMÁRIO

- A LEGISLAÇÃO, 7
- INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL, 25
- RELACIONAMENTO COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO, 28
- RECOMENDAÇÕES GERAIS, 29
- COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (MENTAL) NO AMBIENTE DE TRABALHO, 32
- COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL (CEGA OU COM VISÃO REDUZIDA) NO AMBIENTE DE TRABALHO, 34
- COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO, 37
- COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO AMBIENTE DE TRABALHO, 40
- CUIDADOS NA ENTREVISTA E NO RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 41
- COMENTÁRIOS SOBRE ALGUMAS PERGUNTAS DA ENTREVISTA, 49
- REFERÊNCIAS, 56

A LEGISLAÇÃO

Artigos, Leis, Resoluções e Decretos que abordam o assunto

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Lei nº 7.853, de 1989: Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Lei nº 8.213, de 1991, que em seu **Artigo 93** estabelece que:

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

- I - até 200 empregados: 2%.
- II - de 201 a 500 empregados 3%.
- III - de 501 a 1.000 empregados: 4%.
- IV - de 1001 empregados em diante: 5%.

O § 1º, desse Artigo 93, estabelece que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Isso esclarece a dúvida apresentada por representantes de empresas quanto à possibilidade de demissão de funcionários com deficiência. Essa demissão é possível, devendo-se contratar outro funcionário também com deficiência ou reabilitado.

Resolução 48/96, de 20 de dezembro de 1993, da ONU - Organização das Nações Unidas: que define deficiência como sendo a perda ou a falta de oportunidades de participar da vida comunitária em condições de igualdade com as demais pessoas. Deve-se lembrar que, como signatário da ONU, o Brasil deve respeitar como Lei essa Resolução da ONU.

Decreto nº 3.298, de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

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

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

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

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

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

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - Deficiência intelectual (mental) – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;
- i) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

V - Pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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

...

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

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

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

II - formação profissional e qualificação para o trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

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

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

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

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

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

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

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

- I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
- II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
- III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e
- IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

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

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

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

Lei nº 10.048 de 08 de Novembro de 2000: que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica e dá outras providências.

Lei 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 dá outras providências.

Portaria nº 1.199 de 28 Outubro de 2003: que 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.

Art. 1º Esta Portaria fixa parâmetros para a gradação 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.

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº 8.213, de 1.991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Decreto nº 5.296, de 2004: regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Esse Decreto, entre outros, estabelece as condições para concessão ou renovação do “habite-se” necessário à aprovação de projeto de natureza arquitetônica e urbanística, bem como a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva, em que a acessibilidade às pessoas com deficiência deve estar em conformidade com as normas da ABNT.

Decreto Legislativo nº 186, de 09 de Julho de 2008, publicado no DOU em 10.07.2008, republicado em 20.08.2008, que estabelece os Princípios Gerais da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007 e aprovado pelo Congresso Nacional do Brasil, conforme o disposto no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal e nos termos do art. 48, inciso XXVIII, do Regimento Interno, tendo o Congresso Nacional decretado:

Art. 1, que “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”.

Art. 3, os princípios da presente Convenção são:

- a) o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) a não-discriminação;
- c) a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) a igualdade de oportunidades;
- f) a acessibilidade.

Resolução nº 591, de 11 de Fevereiro de 2009: que dispõe sobre o pagamento da Bolsa de Qualificação Profissional instituída pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, que acresceu artigos à Lei nº 7.998, de 1990.

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V, do artigo 19, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, resolve:

Art. 1º - Fará jus ao benefício bolsa de qualificação profissional, instituída pelo art. 8º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001 que acresceu à Lei nº 7.998/90 os arts. 2º- A, 2º- B, 3º- A, 7º- A, 8º- A, 8º- B e 8º- C, o trabalhador, com contrato de trabalho suspenso, na forma prevista no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devidamente matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

Art. 2º - A concessão do benefício bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 1º desta Resolução, deverá observar em face do que preceitua o art. 3º- A, da Lei nº 7.998/90, a mesma periodicidade, valores, cálculo do número de parcelas, procedimentos operacionais e pré-requisitos para habilitação adotados para a obtenção do benefício do seguro desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

Art. 3º - Para concessão do benefício de que trata o *caput* do art. 1º, o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a suspensão do contrato de trabalho acompanhado dos seguintes documentos:

- a) cópia da convenção ou do acordo coletivo celebrado para este fim;
- b) relação dos trabalhadores a serem beneficiados pela medida;
- c) plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público-alvo, estrutura curricular e carga horária.

§ 1º - Caberá às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, após homologar a Convenção ou o acordo coletivo, acompanhar a execução dos cursos e fiscalizar a concessão do benefício de que trata o *caput* do art. 1º desta Resolução.

§ 2º - O benefício bolsa de qualificação profissional poderá ser requerido nos postos de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 4º Para requerer o benefício, o trabalhador deverá comprovar os requisitos previstos na Lei nº 7.998/90 e suas alterações, e apresentar os seguintes documentos:

- I. cópia da convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim;
- II. Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com a anotação da suspensão do contrato de trabalho;
- III. cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste;
- IV. documento de identidade e do CPF;
- V. comprovante de inscrição no PIS;

Art. 5º - O prazo para o trabalhador requerer o benefício bolsa de qualificação profissional será o período compreendido entre o início e fim da suspensão do contrato.

Art. 6º - A primeira parcela do benefício bolsa de qualificação profissional será liberada trinta dias após a data de suspensão do contrato e as demais a cada trinta dias.

Art. 7º - Caso ocorra demissão, após o período de suspensão do contrato de trabalho, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do benefício Seguro-Desemprego.

Art. 8º - O pagamento do benefício bolsa de qualificação profissional será suspenso nas seguintes situações:

- I. se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho;
- II. início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte;
- III. comprovada ausência do empregado nos cursos de qualificação, observada a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento).

Art. 9º - O benefício bolsa de qualificação profissional será cancelado, nas seguintes situações:

- I. fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;
- II. por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III. por comprovação de fraude com vistas à percepção indevida da bolsa; e,
- IV. por morte do beneficiário.

Art. 10 - Os cursos ou programas de qualificação a serem oferecidos pelo empregador deverão assegurar qualidade pedagógica, carga horária compatível, frequência mínima e estar relacionados com as atividades da empresa.

§ 1º - Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de:

- I. cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses;
- II. cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses;
- III. duzentas e quarenta horas para contratos suspensos pelo período de quatro meses;
- IV. trezentas horas para contratos suspensos pelo período de cinco meses.

§ 2º - Será exigida a frequência mínima de setenta e cinco por cento do total de horas letivas.

§ 3º - Os cursos a serem oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar:

- I. mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
- II. até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

Art. 11 - O prazo de carência (período aquisitivo) que trata o art. 4º da Lei nº 7.998, de 1990, para recebimento de um novo benefício será contado a partir da data de suspensão do contrato de trabalho.

Art. 12 - Fica revogada a Resolução do CODEFAT nº 200, de 4 de novembro de 1998.

Enquanto algumas empresas pensam em possíveis despesas operacionais para a contratação de pessoas com deficiência, outras pensam na possibilidade de tornarem agentes eficazes do processo de transformação social no ambiente em que atuam, ao mesmo tempo em que se qualificam para recrutar pessoas com deficiência com mais potenciais humanos e técnicos, e qualificá-los de acordo com as demandas da empresa e da sociedade.

Pelo exposto no *caput* da **Resolução nº 591, de 11 de Fevereiro de 2009**, como o trabalhador fará jus ao benefício bolsa de qualificação profissional, estando ele com o contrato de trabalho suspenso, na forma prevista no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e devidamente matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, seria interessante que o SENAC, em parceria com as empresas, os trabalhadores e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, associações de pessoas com deficiência e entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, adotassem medidas conjuntas visando à qualificação de pessoas com deficiência para as exigências atuais do mercado de trabalho de maneira a cumprir os dispositivos legais, proporcionar a pessoas com deficiência o acesso ao emprego e à renda, ao mesmo tempo em que se proporciona às empresas melhores condições para promoverem a inclusão social em consonância com a sustentabilidade empresarial.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

A conciliação entre a Política de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho e a Sustentabilidade Empresarial é de fundamental importância para que se possa atingir os propósitos dessa legislação com a necessidade empresarial de manter a produtividade e a competitividade.

Por outro lado, enquanto alguns empresários e seus funcionários olham com um certo medo para o processo de inclusão, muitas empresas aproveitaram a oportunidade para fazer dessa situação uma vantagem em relação à concorrência, já que:

- a inclusão de pessoas com deficiência não é uma condição exclusiva de apenas uma empresa. Ela não ocorrerá apenas em uma determinada empresa. Todas as empresas de médio ou grande porte contratarão pessoas com deficiência;
- com isso, a inclusão além de ser uma realidade pode passar a ser um diferencial favorável às empresas que a praticam e que investem na capacitação de seus funcionários. Já existem hoje no Brasil clientes que partem do princípio de que as empresas que se preocupam com a questão ambiental, com a qualidade de vida de seus funcionários e seus familiares e também promovem a inclusão são mais éticas e têm conduta mais honesta na produção ou prestação de serviços;
- de desafio ou adversidade a inclusão de pessoas com deficiência pode ser transformar numa eficaz vantagem na competitividade empresarial;

- empresas com funcionários com deficiência apresentam uma outra face da empresa à sociedade: mais humanista no seu relacionamento interno e com os clientes, solidária, capacidade de responder aos desafios impostos pelo mercado ou pela legislação, capacidade de conviver com as diferenças, favorecendo a produtividade e a sustentabilidade pela maior identificação de funcionários e clientes com a empresa;
- a inclusão de pessoas com deficiência, devidamente qualificadas, passou a ser um desafio e, ao mesmo tempo, tornou-se num estímulo para as empresas elevarem sua competitividade e se tornarem mais sensíveis a questões demandadas pelos seus funcionários e pela sociedade;



Lisa F. Young / SHUTTERSTOCK IMAGES LLC.

- se esse universo de futuros funcionários está menos qualificado que a maioria das demais pessoas sem deficiência, torna-se necessária a sua qualificação para que se tornem tão ou mais competitivos que os outros colegas e os funcionários das outras empresas.

Pessoas com deficiência bem qualificadas podem se tornar num diferencial determinante da capacidade gerencial da empresa em encontrar soluções criativas para a solução dos produtos e serviços demandados pela sociedade.

- a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho recomenda a parceria entre empregadores, funcionários, Instituições de Formação Profissional, Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, Sindicatos, Secretaria de Estado e Secretarias Municipais de Trabalho, Postos SINE, cursos profissionalizantes, Universidade do Trabalho, Faculdades e Universidades, associações de pessoas com deficiência e entidades beneficentes de assistência social, entre outros atores desse processo de qualificação para o trabalho, empregabilidade, inclusão social, emprego e renda, com sustentabilidade;
- naturalmente, esse processo pode implicar em ações de maior tolerância, qualificação permanente tanto técnica quanto para a convivência harmoniosa e produtiva, adequação da acessibilidade, redução de custos, criatividade, entre outras. Mas que empresa competitiva, líder, inovadora, não adota programas ou políticas semelhantes a esses?

RELACIONAMENTO COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A quase totalidade das leis relativas a pessoas com deficiência foram promulgadas nos anos 90 e, face ao (des)conhecimento, costumes e preconceitos existentes à época, as pessoas eram denominadas como “deficientes” ou “inválidos”, numa linguagem popular e pejorativa, e como “excepcionais”. Essa última denominação seria adequada à época tanto para pessoas bem dotadas intelectualmente quanto para pessoas com deficiência intelectual (mental).

Com a legislação dos anos 90 procurou-se corrigir esses erros, passando-se a adotar o termo “pessoas portadoras de deficiência”, que constam da quase totalidade das leis promulgadas nessa época no Brasil. No entanto, perduraram as denominações citadas acima durante um longo período.

Com a evolução do conhecimento foram sendo adotados condutas e termos científica, social, laboral e politicamente mais adequados. Com isso chegou-se ao **Decreto Legislativo nº 186, de 09 de Julho de 2008**, publicado no DOU em 10.07.2008, republicado em 20.08.2008, oriundo de Convenção Internacional da qual o Brasil é signatário, realizada em Nova Iorque, em 30 de março de 2007 e aprovado pelo Congresso Nacional do Brasil, estabelecendo que a denominação a ser utilizada no Brasil é a de “pessoa com deficiência” definindo-as, em seu **Art. 1**, que:

“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”.

Com isso, deve-se utilizar desde já somente o termo pessoa com deficiência, o qual poderá estar seguido dos complementos intelectual (mental), auditiva, física, visual e múltipla.

Muitas pessoas têm dificuldade para se relacionar com outras pessoas, principalmente quando elas apresentam algum tipo de deficiência. Em função disso, sugerimos a seguir uma série de recomendações de como se relacionar com pessoas com deficiência no ambiente do trabalho, que também pode se mostrar útil para outros ambientes, bem como para o convívio com as demais pessoas.

RECOMENDAÇÕES GERAIS

As pessoas com deficiência têm o direito de serem tratadas com respeito e dignidade, de terem acesso ao trabalho e à renda, da mesma forma que as pessoas sem deficiência.

- Muitas vezes, com boas intenções, nos apressamos em tentar ajudar alguém com deficiência. Muitas pessoas com deficiência, mesmo que com dificuldade, gostam de elas mesmas resolverem as diversas situações pelas quais estão sujeitas a passar. Por isso, nas situações em que você achar que alguém precisa de ajuda, pergunte primeiro à pessoa se ela quer ajuda.
- Se você não souber como ajudar uma pessoa com deficiência, pergunte a ela como você pode ajudá-la.
- Conforme a legislação brasileira, todos os ambientes externos ou internos devem ser acessíveis a pessoas com deficiência, idosos ou pessoas com dificuldade de locomoção. Para isso deve ser consultado um arquiteto

especializado em arquitetura sem barreiras ou desenho universal. As adequações necessárias foram especificadas pela ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas.

- Muitas pessoas só enxergam a deficiência e não vêm a pessoa que lá está, muitas vezes uma pessoa com mais competências que a maioria das demais pessoas.
- Quando pensamos em um funcionário de uma empresa e que tem uma deficiência (visual, auditiva, intelectual - mental, física ou múltipla), devemos estar conscientes que ele passou por um critério de seleção e de preparação, estando ali por merecimento e não por um favor.
- Hoje as empresas procuram respeitar o meio ambiente, e fazem propaganda disso. Mas aquelas empresas que respeitam o ambiente do relacionamento entre seus funcionários, as chefias e os clientes, tenham eles deficiência ou não, por certo, devem ser empresas que também procuram prestar melhores serviços à comunidade e que atuam com ética.
- É comum as pessoas agirem como se as pessoas com deficiência fossem invisíveis. Falam com os acompanhantes, perguntam a eles coisas que aquele que está sendo acompanhado poderia muito bem responder. Imagine se fôssemos entrevistar o Herbert Vianna, do Paralamas do Sucesso, e perguntássemos para um possível acompanhante, seu empresário, por exemplo, alguma coisa que o próprio Herbert Vianna poderia responder. Se precisarmos perguntar alguma coisa para uma pessoa com deficiência que esteja acompanhada, é simples: é só perguntar para ela. Se ela não souber responder, então perguntamos ao acompanhante.
- Pode acontecer que a pessoa que você estiver atendendo tenha dificuldade em entender o que você está falando. Se a informação for importante, vale a pena dar a informação por escrito e evitar mal-entendidos.

- Da mesma forma que os homens, por exemplo, não devem ficar olhando os decotes das mulheres, não devemos ficar olhando insistentemente coisas que nos chamam a atenção nas outras pessoas, tenham elas deficiência ou não.
- Da mesma forma que uma pessoa que sai do ensino médio ou mesmo do ensino universitário, geralmente, não está preparada para entrar no mercado de trabalho, uma pessoa com deficiência pode ter necessidade de que os processos de Recrutamento, Seleção, Preparação do Recém-Contratado para o Mercado de Trabalho, e seu Treinamento para a função específica ou para as diferentes funções que ela possa vir a exercer, sejam programados e implementados considerando-se, entre outros, os seguintes aspectos:
 - demandas específicas da empresa;
 - os potenciais imediatos e futuros do candidato ao emprego, levando-se em conta nesse item sua escolarização, experiências profissionais anteriores, sua capacidade de adaptação a desafios, sua capacidade de comunicação e de interação com os demais colegas, bem como o tipo e o grau de seu comprometimento;
 - as limitações, os pontos fracos do candidato.
 - a possibilidade da própria empresa preparar o candidato para exercer as funções-alvo da seleção, ainda que em parceria com outras instituições capazes de capacitá-lo adequadamente;
 - as condições de acessibilidade da empresa em casos de pessoas com elevado grau de deficiência física ou visual.

COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (MENTAL) NO AMBIENTE DE TRABALHO



TIMICAM / SHUTTERSTOCK IMAGES LLC.

As pessoas com deficiência mental passaram a ser denominadas pessoas com deficiência intelectual.

As características dessa deficiência, que é a de maior incidência nas populações, podem ser lidas nessa Cartilha no item relativo a Legislações.

É muito variável o grau de comprometimento cognitivo das pessoas com deficiência intelectual, sendo que entre as pessoas com deficiência, metade delas tem deficiência intelectual. Mas muitas dessas pessoas têm apenas um leve comprometimento cognitivo (intelectual). Isso significa que grande parte dessas pessoas tem boas condições para entender as explicações que você lhes der e também para executar tarefas adequadas à sua condição intelectual.

Ao falar com uma pessoa com deficiência intelectual procure se expressar com clareza. Seja objetivo na sua fala e use um vocabulário em que a maioria das pessoas entenda.

Não confunda deficiência intelectual (mental) com doença mental. Na deficiência intelectual (mental) predomina um comprometimento cognitivo (veja a parte de Legislação em que estão todas as deficiências detalhadas), já na doença mental o comportamento é que pode se manifestar comprometido, estando a inteligência sem nenhum comprometimento.

Pessoas com deficiência intelectual comumente têm um interesse marcante para determinadas coisas ou áreas de interesse, para as quais elas podem ter boa memória, enquanto para outras coisas elas podem ter dificuldade de se lembrar.

Embora um adulto com deficiência intelectual possa ter uma cognição de uma criança maior ou de um jovem, ele deve ser tratado como adulto.

O fato de uma pessoa ter uma deficiência intelectual não a exime das responsabilidades compatíveis com seu grau de cognição para o exercício de tarefas profissionais adequadas ao seu desenvolvimento escolar, social e profissional. Essa situação implica numa seleção criteriosa de funcionários com deficiência intelectual e num competente processo de qualificação dos mesmos.

COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL (CEGA OU COM VISÃO REDUZIDA) NO AMBIENTE DE TRABALHO



kostudio / SHUTTERSTOCK IMAGES LLC.

Para que fiquem claras as definições e características da deficiência visual, recomendamos a leitura do item Legislação, já que muitas pessoas acham estranho que alguns funcionários classificados como portadores de cegueira sejam capazes de ler textos impressos a tinta ou operar computadores, às vezes, até mesmo sem o auxílio de recursos de informática específicos.

As pessoas com deficiência visual são divididas em graus distintos de comprometimento. É feita uma diferenciação entre pessoas cegas e pessoas com visão reduzida.

Define-se como cegueira a situação em que a pessoa tem uma acuidade visual igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Isso faz com que na classe “cegueira” se encontrem pessoas que não enxergam absolutamente nada, até pessoas que enxergam perfeitamente bem, mas num espaço visual, num campo de visão, extremamente restrito. Já nos casos de baixa

visão há uma acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; assim como os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Se você for atender, trabalhar ou conviver com pessoas de baixa visão, leve em consideração as instruções abaixo, adequando-as às situações específicas, caso necessário.

- As pessoas com deficiência visual têm plenas condições de atuar em empresas, já que melhorou muito o acesso dessas pessoas às escolas e a recursos, por exemplo, de informática de relativamente baixo custo. Para maiores informações acesse, por exemplo: www.cts.org.br/icts/conviver_agir.htm.
- A iniciativa de cumprimentar uma pessoa com deficiência visual, seja ao chegar ou ao sair, deve ser de quem enxerga. Por enxergar você tem a certeza de quem é a pessoa que está em determinado ambiente.
- Caso você precise conduzir uma pessoa cega até algum lugar, coloque-a atrás de você segurando um dos seus braços um pouco acima do seu cotovelo e siga à frente dela, andando na sua velocidade normal.
- Prefira usar caminhos, com uma pessoa com deficiência visual, que tenham trilha tátil. Conhecendo o caminho e com base nas trilhas táteis a pessoa com deficiência visual terá mais segurança.

- Nos primeiros dias em que uma pessoa cega for trabalhar numa empresa, é necessário que ela seja apresentada aos seus colegas, que ela aprenda a se deslocar na empresa sozinha, aprendendo também a localização de determinados ambientes (banheiros, recepção, máquinas que possam oferecer risco a ela, etc.), inclusive a disposição do mobiliário.
- Se você for servir uma mesa ou ajudar uma pessoa com deficiência visual a servir uma refeição, não deixe o guardanapo em cima do prato. Mesmo que a pessoa com deficiência visual seja capaz de enxergar um pouco, pode ser que ela não perceba que o guardanapo está em cima do prato e pode servir a comida em cima dele.
- Se você estiver conversando com uma pessoa com deficiência visual e for embora, antes de sair se despeça dela.

COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO



Vladimir Mucibabic / SHUTTERSTOCK IMAGES LLC.

As definições e características relativas a pessoas com deficiência auditiva podem ser obtidas nessa Cartilha no item Legislação.

As pessoas com deficiência auditiva têm as mesmas potencialidades que as demais pessoas, sejam esses potenciais físicos ou de inteligência. Elas só têm um pouco de dificuldade para entender o que as pessoas falam com elas e, da nossa parte, pode haver um pouco de dificuldade para entender o que elas falam, mas a dificuldade de comunicação entre quem escuta e quem não escuta é mínima, não impedindo uma comunicação eficaz.

Prestando atenção no que elas procuram nos dizer, se falarmos de frente para elas, sem cobrirmos a boca com a mão, e acentuando um pouco nossa forma de nos expressar, logicamente sem exageros, não haverá dificuldade de comunicação e de entendimento.

Muitas pessoas com deficiência auditiva são capazes de fazer leitura labial muito bem, entendendo ou reproduzindo as falas de outras pessoas. Isso tem sido usado pela polícia e pela imprensa em algumas ocasiões. Os canais de televisão já apresentaram por algumas vezes a reprodução de conversas entre bandidos, bem como nas transmissões de jogos de futebol em que as orientações dadas pelos técnicos aos jogadores ou as conversas desses com os juízes foi reproduzida. Tanto a polícia quanto a imprensa tem contratado pessoas que fazem leitura labial, que é uma das formas de comunicação usada por pessoas com deficiência auditiva, para que eles reproduzam as conversas, mesmo sem escutar o que está sendo falado.

No entanto, para que a leitura labial seja feita, é necessário que a boca de quem está falando, e precisa ser entendido, não esteja encoberta, porque aí a leitura labial ficará inviabilizada. Além disso, não se deve conversar com uma pessoa com deficiência auditiva e virar a cabeça para o lado ou falar ao mesmo tempo com outras pessoas, já que assim ficará muito prejudicada a conversação com uma pessoa com deficiência auditiva.

Alguns empresários que têm funcionários com deficiência auditiva costumam comentar que, enquanto os funcionários sem deficiência auditiva nas segundas-feiras ficam comentando no serviço sobre os jogos de futebol do fim de semana ou do meio da semana, assim como sobre o que acontece nas novelas durante a semana, os funcionários com deficiência auditiva seguem no seu trabalho sem se envolverem nas conversas dos outros colegas.

Por outro lado, sendo a LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais -reconhecida legalmente como um das formas oficiais de comunicação no Brasil, e não só o português, as pessoas têm o direito de se comunicar usando esse recurso, que se baseia em símbolos e sinais gestuais.

Hoje existem nas grandes cidades cursos de LIBRAS. Seria interessante que todas as escolas, já no Ensino Fundamental, Ensino Médio ou profissionalizante, ensinassem LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais. Além de ser um fator motivante para as crianças e jovens, facilitaria em muito a comunicação entre pessoas com e sem deficiência auditiva. Nas empresas deveria também haver uma facilidade para o aprendizado de LIBRAS, já que a comunicação por sinais, por LIBRAS, é um direito das pessoas com deficiência auditiva.

COMO SE RELACIONAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO AMBIENTE DE TRABALHO



AVAVA / SHUTTERSTOCK IMAGES LLC.

Há grande diversidade de tipos e de graus de deficiências físicas. No entanto, as demais funções das pessoas com deficiência física estão perfeitamente intactas.

As diversas formas de manifestação da deficiência física permitem, na quase totalidade dos casos, que a pessoa possa exercer a maioria das profissões.

Grande parte das pessoas com deficiência física fala com espontaneidade sobre a deficiência, mas se uma pessoa com deficiência física não lhe der liberdade para falar sobre esse assunto, só comente sobre a deficiência física em caso de necessidade real.

Os meios auxiliares de locomoção utilizados por pessoas com deficiência física são os seguintes: bengala, muleta, andador, tutor curto (órtese), tutor longo (órtese), próteses e cadeira de rodas.

CUIDADOS NA ENTREVISTA E NO RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



A1Stock / SHUTTERSTOCK IMAGES LLC.

Ao se avaliar um candidato a uma vaga numa empresa, pode-se lançar mão de recursos como os disponibilizados pelo “assessment”, em que se faz uma avaliação dos potenciais e das dificuldades apresentados pelos candidatos, confrontando-se esses dados com cada uma das demandas da empresa. Além disso, avaliam-se as possibilidades de que o candidato, num espaço de tempo razoável, possa aprender e passar a realizar outras funções desconhecidas para ele e que sejam de importância para a empresa.

Enquanto esse tipo de critério é adequado para pessoas com e sem deficiência, torna-se necessário, no processo de recrutamento e seleção, se considerar as características de cada um dos candidatos com deficiência. Para isso, recomendamos que sejam lidas, nesta publicação, os itens relativos à Legislação, na qual são caracterizadas cada uma das deficiências, bem como o item Relacionamento com Pessoas com Deficiência no Ambiente de Trabalho, no qual são feitas inúmeras recomendações relativas ao relacionamento com a pessoa com deficiência, que podem ser adequadas para o processo de recrutamento, seleção e para as futuras qualificações profissionais desses funcionários, levando-se em consideração inúmeras características de cada uma das deficiências.

Com frequência, as empresas divulgam suas vagas na internet. Apesar de que o acesso à internet hoje seja uma realidade, inclusive de pessoas com deficiência, essa estratégia reduz muito as chances de que alguém que não sabe do processo de seleção faça contato com a empresa. Com isso, a empresa pode deixar de contratar talentos importantes. Em função dessa realidade, devem ser contatadas associações de pessoas com deficiência, Postos SINE, faculdades, escolas especializadas, cursos profissionalizantes, pessoas com deficiência conhecidas pelos funcionários da empresa, entre outros.

Além disso, os procedimentos de seleção devem procurar levantar, por antecipação, que tipos de deficiência os candidatos apresentam. Isso pode implicar em que sejam disponibilizados questionários impressos em braille ou com tamanhos de fonte maiores que os usuais, que o local da entrevista seja acessível para pessoas com deficiência visual e física, que haja intérpretes de LIBRAS no caso de candidatos com deficiência auditiva, etc.

No Brasil ainda é comum as pessoas com deficiência terem menor escolarização que as pessoas sem deficiência. Havendo interesse da empresa ou mesmo a necessidade de contratar pessoas com deficiência, deve-se pensar numa flexibilização nas exigências formais de escolarização dos candidatos, centrando-se os critérios de seleção na possibilidade de que possam exercer certas funções demandadas pela empresa, sem que haja grande defasagem com as exigências de escolarização dos demais funcionários.

Há empresas que têm investido na escolarização de seus funcionários, tenham eles ou não uma deficiência. Com isso, o foco da seleção pode estar centrado nos potenciais, nos conhecimentos e competências da pessoa com deficiência e não na deficiência em si ou nos seus pontos fracos.

As pessoas com deficiência auditiva, principalmente as que se comunicam com o uso de LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais, com frequência simplificam sua comunicação com outras pessoas com deficiência auditiva por uma questão de praticidade na comunicação entre os pares. Com isso, acabam simplificando também o seu vocabulário na escrita e sua expressão gramatical, podendo apresentar uma capacidade de escrita limitada em relação às pessoas sem deficiência auditiva e saindo-se relativamente mal nas provas escolares, preenchimento de formulários ou de questionários, etc.

Ao entrevistar uma pessoa com deficiência auditiva pergunte se ela faz leitura labial. Nesse caso, procure olhar de frente ela, não coloque a mão na boca ou no rosto, e evite falar olhando para o lado. Em caso de dificuldade, a entrevista pode ser feita por escrito. Isso implica na disponibilização prévia de um questionário. Caso você não entenda direito o que a pessoa está falando, não se sinta constrangido e peça para ela repetir o que ela disse.

No entanto, há pessoas com deficiência auditiva que são capazes de se comunicar verbalmente, de maneira que a entrevista possa transcorrer sem dificuldades, assim como o processo de qualificação profissional dessa pessoa. Nesses casos é mais do que desatualizada a expressão “surdo-mudo”, que se referia a uma pessoa com deficiência auditiva sem o necessário e valioso atendimento de fonoaudiologia.

Na entrevista a um candidato com deficiência física que use cadeira de rodas, muletas, andador ou bengalas, selecione um local acessível para o candidato. Além disso, evite tocar nesses meios auxiliares de locomoção durante a entrevista.

A seleção de candidatos deve ser sempre uma via de mão dupla, em que tanto a empresa procura resolver uma demanda específica de suas necessidades operacionais quanto o candidato procura um trabalho em que possa se realizar como pessoa. Ou seja, a seleção não pode ser vista apenas como uma ação social, desvinculada de seus propósitos de crescimento da empresa e de crescimento também de seus funcionários.

Trabalhar numa empresa, além de ser uma oportunidade de realização pessoal para o funcionário, implica em que ele cumpra os seus deveres e tenha respeitados os seus direitos. Logicamente, há situações que demandam uma maior flexibilidade nessas premissas. Trabalhadores com deficiência visual estão mais sujeitos a chegar com atraso por perderem o transporte. No entanto, isso não pode se transformar numa situação rotineira, já que eles fazem parte de uma sociedade produtiva, o que implica na observância de determinadas normas de convívio e de produção.

Há empresas que se dedicam à preparação de pessoas para a entrevista, orientando-as sobre a necessidade de que o candidato se apresente com uma boa postura, saiba expor suas ideias, conheça alguns detalhes da atuação da empresa, saiba falar sobre suas expectativas caso seja selecionado e contratado, e também saiba dizer que valores, que pontos positivos ele traria para a empresa, caso seja contratado. Além disso, exige-se hoje dos candidatos que estejam bem vestidos, asseados, tenham eles ou não uma deficiência. No entanto, torna-se necessário que sejam consideradas, também, especificidades relativas à pessoa com deficiência, que normalmente são desconsideradas nos processos de seleção.

Esse tipo de estratégia de capacitação para aprovação ou para uma melhor colocação numa entrevista, poderia ser utilizada pelas empresas que contratam pessoas com deficiência e que, apesar de terem sido aprovadas na seleção, ainda não incorporaram aos seus hábitos o que foi expresso no parágrafo anterior.

Como hoje se exige, cada vez mais, funcionários criativos, dedicados e competentes, um dos critérios de seleção pode ser o investimento que o próprio candidato fez na sua qualificação, não se descartando programações realizadas pela própria empresa para compensar possíveis defasagens ou necessidades específicas. Essa qualificação não deve se limitar às formações escolares convencionais (como ensino fundamental, médio e superior), mas existem instituições de educação profissional, que oferecem opções interessantes de qualificação profissional que podem atender às diversas demandas empresariais e proporcionar às pessoas com deficiência uma qualificação necessária ao preenchimento das demandas da sociedade e que lhes permitam se realizar profissionalmente.

Muitas empresas relatam que a política de inclusão de pessoas com deficiência entre seus funcionários gerou uma melhora no relacionamento entre todos os funcionários, aumentou a solidariedade e reduziu as desavenças. No entanto, tem-se que adequar as expectativas, para mais e para menos, na seleção, contratação, política de qualificação dos funcionários, bem como no dia a dia de convivência entre pessoas com e sem deficiência.

Algumas empresas optaram por selecionar e qualificar pessoas com deficiência intelectual (mental) e relatam, com entusiasmo, sobre a responsabilidade com que executam suas tarefas e comparecem ao trabalho, além de que melhorou muito o relacionamento entre os demais funcionários sem deficiência, e

de que é surpreendente a forma com que a clientela os aceita como funcionários da empresa que lhes presta um serviço. A qualidade dos serviços prestados por essas pessoas com deficiência intelectual (mental) depende de uma seleção criteriosa dos candidatos, de investimento na sua qualificação profissional no âmbito da empresa, num acompanhamento regular dos mesmos e na preparação dos demais colegas para entendê-los, ajudá-los e melhor se relacionarem com eles.

Da mesma forma que antigamente havia um preconceito em relação à capacidade de trabalho e de liderança da mulher, hoje ainda se encontram pessoas que duvidam da capacidade profissional, da criatividade e da capacidade de liderança de pessoas com deficiência. Esse processo de capacitação para esses quesitos deve obedecer a uma sequência organizacional que se inicia já na seleção, no caso das empresas, mas que deveria ter sido iniciado nas escolas, mas que não pode se encerrar no processo de seleção dos funcionários. Esse processo de capacitação profissional tem que seguir obedecendo a um programa de qualificação profissional permanente dos funcionários (ou pelo menos com uma certa periodicidade), sendo que entre esses devem estar também as pessoas com deficiência.

Pode-se, perfeitamente, ver que as chances da empresa ter um ganho com a inclusão de pessoas com deficiência não são tão pequenas quanto os céticos possam imaginar, havendo até mesmo pessoas com deficiência no Brasil e no exterior, que podem ser citados entre os profissionais de maior renome em suas respectivas áreas de atuação.

Dentre as estratégias para o sucesso profissional e o bem-estar de seus funcionários com deficiência poderiam ser citadas:

- preparar o ambiente físico e os demais funcionários para conviver com os colegas com deficiência, capacitando-os para reconhecer os potenciais dos novos colegas, para serem mais solidários e compreensivos com as dificuldades iniciais;
- proporcionar um convívio ativo e participativo entre funcionários com e sem deficiência;
- capacitar e atribuir responsabilidades aos funcionários com deficiência, cobrando-lhes o cumprimento de metas, quando for o caso;
- reunir-se com esses funcionários, seja individualmente ou em pequenos grupos, com uma certa regularidade e procurar saber de suas realizações, suas dificuldades e suas sugestões para o convívio harmonioso e para a produtividade da empresa;
- sempre incluir a pessoa com deficiência nos programas de treinamento da empresa.
- se for o caso, envolver pessoas com deficiência e sem deficiência no processo de seleção de pessoas com deficiência para a empresa;
- na entrevista, deve-se abordar as facilidades e as dificuldades que o candidato encontra no seu dia a dia ou no seu exercício profissional em relação à sua deficiência;
- face à possibilidade de que a pessoa com deficiência tenha dificuldade em chegar ao lugar e no horário programados para a entrevista, assim como nas primeiras vezes em que se dirigir à empresa, deve ser vista com naturalidade a possibilidade de que o candidato se apresente

acompanhado de uma pessoa em condições de o ajudar pelo menos na localização do local da entrevista. No caso de o candidato estar acompanhado, pergunte-lhe se ele se importa que a entrevista seja feita só com a presença dele e do entrevistador ou se ele sente necessidade que a pessoa que o acompanha esteja presente. Caso ele permaneça acompanhado durante a entrevista, explique-lhe que todas as perguntas serão dirigidas a ele e que as respostas devem ser dadas somente por ele.

Apresentaremos, a seguir, um modelo de questionário preliminar, para se fazer um levantamento de dados de uma pessoa com deficiência que se candidate a uma vaga de trabalho. No entanto, antes de apresentá-lo gostaríamos de justificar ou comentar alguns itens ou questões do questionário:

a) Que tipo de deficiência você tem?

Um tipo e grau específicos de deficiência, apresentados pelo candidato, podem estar mais adequados que outros tipos de deficiência às funções demandadas. Caso o candidato tenha um tipo de deficiência que dificulte seu aproveitamento naquela vaga, pode-se mantê-lo num cadastro para aproveitamento numa próxima oportunidade, principalmente se ele for um bom candidato.

b) Data do diagnóstico.

Pode-se esperar de um candidato que há muitos anos apresente uma deficiência (física, visual ou auditiva), que ele esteja mais adaptado a essa condição do que um candidato com um diagnóstico recente.

COMENTÁRIOS SOBRE ALGUMAS PERGUNTAS DA ENTREVISTA

Pergunta nº 1: Que coisas você considera positivas em você?

Apesar de que muitas famílias ou o meio ambiente onde vive uma pessoa com deficiência sempre o trate como alguém com menos potenciais que as demais pessoas, muitas pessoas com deficiências aprenderam a reconhecer ou a desenvolver seus potenciais. Esse fator é um trunfo que qualquer candidato pode apresentar: estar ciente de que é capaz e de que tem pontos positivos.

Pergunta nº 2: Que coisas você tem dificuldades para fazer?

É com a experimentação, com as tentativas e erros que nos conhecemos melhor. Um candidato a um emprego que se abre e mostra seus pontos fracos, caso eles os conheça, pode ser um diferencial a mais para a empresa, já que é sabendo dos nossos potenciais, mas também dos nossos pontos fracos, que se pode investir de forma objetiva para se atingir um melhor padrão operacional. Por outro lado, caso esse candidato passe para a uma próxima etapa, por exemplo, de estágio probatório e de capacitação, ficarão mais evidentes seus pontos fortes e fracos.

Pergunta nº 4: De que forma você acha que pode contribuir de forma positiva para essa empresa?

Grande parte dos candidatos, mesmo os sem deficiência, podem ter dificuldade para responder a essa questão. No entanto, ela abre as portas para detecção de possíveis líderes e talentos, devendo as empresas estarem atentas à ocorrência desses raros exemplares.

Pergunta nº 5: O que você faz quando não tem nada para fazer?

A ocupação de nosso tempo livre, mesmo nas pessoas que estão desempregadas há muito tempo, pode ser uma indicação precisa de nosso estado emocional, de nossa busca ou fuga de trabalhos, conhecimentos, qualificação, etc.

Pergunta nº 6: Você recebe aposentadoria por invalidez ou algum outro benefício do governo? Quais?

Algumas pessoas com deficiência recebem, por exemplo, aposentadoria por invalidez, e têm receio de que, com o emprego, percam o direito à aposentadoria. Face à adequação na legislação, uma pessoa com deficiência que se já contratada e que tenha direito à aposentadoria, perde somente esse direito enquanto o contrato estiver em vigor. Se por acaso ela for demitida, ela poderá requerer o benefício que recebia anteriormente.

Por outro lado, a resposta pode indicar há quanto tempo o candidato está fora do mercado de trabalho, apesar de que comprove escolarização, vivência profissional, etc. Em outras palavras e comparando-o com outros candidatos: ele está atualizado ou não?

Pergunta nº 7: Você tem dificuldade para falar sobre sua deficiência?

Essa questão procura esclarecer como o candidato lida com sua situação de pessoa com deficiência. Quanto ele se aceita e se ele convive bem ou não com isso. Sendo ele desinibido em relação a isso, por certo também será desinibido quanto a outras questões.

Pergunta nº 8: Você já desmaiou alguma vez? Como aconteceu? Aconteceu mais de uma vez?

As crianças pequenas e que tenham febre alta estão sujeitas a terem uma convulsão, perdendo a consciência. Mas essa situação é condicionada apenas pela febre alta ocorrendo numa criança muito pequena. Da mesma forma, uma pancada forte na cabeça pode fazer com que qualquer pessoa desmaie. Mas imagine um candidato a uma vaga de motorista ou para trabalhar em locais de risco e que informa que “de vez em quando desmaia”. Em caso de resposta afirmativa, recomenda-se levar o caso para o serviço médico da empresa esclarecer.

Pergunta nº 11: Você tem amigos ou conhecidos que têm algum tipo de deficiência?

Face à dificuldade que muitas empresas têm para ter acesso a pessoas com deficiência, é fundamental que se recorra aos recursos mais diversos para se ter esse acesso. Por outro lado, como muitas empresas também têm dificuldade com o relacionamento entre seus funcionários, contratar pessoas que já têm amizade ou que pelo menos já se conhecem, pode ser uma boa maneira de agilizar o processo de inclusão dos novos funcionários.

Pergunta nº 17: Está claro para você que essa entrevista é feita com muitas pessoas e que só será contratado quem se sair melhor?

Todo candidato tem expectativas sobre sua contratação. As pessoas com deficiência, de uma maneira geral, têm menos experiências em empresas que pessoas sem deficiência, podendo haver uma expectativa infundada pela contratação, pelo simples fato de que a vaga existe e de que eles têm uma deficiência, que é uma das exigências para ser contratado. Convém deixar claro que o que se está fazendo é um processo de seleção, em que o candidato pode ser contratado ou não.



**Modelo de Ficha de Entrevista de Candidato a Vaga de Trabalho
Específica para Pessoas com Deficiência**

Data: _____

Preenchido por: _____

Data: _____

Endereço:

Telefone: _____

E-mail: _____

Pessoa e telefone de contato em caso de necessidade:

Data de nascimento: _____

Local de nascimento: _____

Você já trabalhou em outras empresas? Qual? Você fazia que tipo de serviço?

Que tipo de deficiência você tem?

Data do diagnóstico (ano)? _____

Escolaridade (favor especificar se você concluiu ou não cada um dos níveis de escolarização citados a seguir?

Ensino Fundamental: _____

PERGUNTAS	
Observação: As perguntas que serão feitas a você agora têm por finalidade ajudar a empresa a selecionar os candidatos a vagas, seja agora ou no futuro. Não existem respostas certas ou erradas.	
1. Que coisas você considera positivas em você?	
2. Que coisas você tem dificuldade para fazer?	
3. Por que você se candidatou a uma vaga aqui?	
4. De que forma você acha que pode contribuir positivamente para essa empresa?	
5. O que você faz quando não tem nada para fazer?	
6. Você recebe aposentadoria por invalidez ou algum outro benefício do governo? Quais?	
7. Você tem dificuldade para falar sobre sua deficiência?	
8. Você já desmaiou alguma vez? Como aconteceu? Aconteceu mais de uma vez?	
9. Você tem independência na sua vida (trocar de roupa sem ajuda, ir ao banheiro, pegar ônibus, metrô, subir e descer escadas, comer)?	
10. Se você for selecionado aqui, que meio de transporte você usará para vir para o trabalho?	

11. Você tem amigos ou conhecidos que têm algum tipo de deficiência?	
12. Na sua casa você precisa de alguma ajuda ou de algum meio auxiliar?	
13. Você precisa de um equipamento para estudar ou trabalhar? Qual?	
14. Você sabe que aqui as pessoas não podem chegar atrasadas nem faltar sem motivo?	
15. Existe algum trabalho que você gosta mais de fazer?	
16. Caso você seja selecionado, nos primeiros meses você poderá ser orientado por um colega mais experiente.	
17. Está claro para você que essa entrevista é feita com muitas pessoas e que será contratado só quem se sair melhor?	
18. Quantas pessoas são na sua família?	
19. Seus pais e seus irmãos trabalham com o que?	
20. Você quer perguntar alguma coisa ou quer dizer mais alguma coisa?	

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

REFERÊNCIAS

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

SOUZA, P. A. de: *Abordagem e acompanhamento de pessoas com deficiência nas empresas - como lidar com a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho*. SEDESE - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, Belo Horizonte 2008.