



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
Secretaria Especial dos Direitos Humanos

Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo

Guia Prático para Profissionais
de Recursos Humanos

COLEÇÃO ESTUDOS E PESQUISAS
NA ÁREA DA DEFICIÊNCIA

Distribuição Gratuita

10

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Secretário Especial dos Direitos Humanos

Nilmario Miranda

**Coordenadora-Geral da Coordenadoria Nacional para
Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**

Izabel Maria Madeira de Loureiro Maior



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS

CONSTRUINDO UM MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO

**GUIA PRÁTICO PARA PROFISSIONAIS DE
RECURSOS HUMANOS**

**por
Tais Suemi Nambu**

**Brasília
2003**

Presidência da República
Secretaria Especial dos Direitos Humanos
Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE
Esplanada dos Ministérios, Bloco T, Anexo II, 2º andar
70064-900 Brasília - DF
Fones: (0xx61) 429-3669
Fax : (0xx61) 225-8806
E-mail:corde@mj.gov.br
Home page: <http://www.presidencia.gov.br/sedh>

Reprodução autorizada, desde que citada a fonte de referência

Distribuição gratuita

Impresso no Brasil/Printed in Brazil

Tiragem da 1.ª edição: 10.000 exemplares

Copyright © Secretaria Especial dos Direitos Humanos - CORDE, 2003.

Convênio SEDH/SORRI-BRASIL n.º 284/2002 - SEDH-MJ

Os conceitos e opiniões nesta obra são de exclusiva responsabilidade do autor

Coordenação Geral e realização: SORRI-BRASIL

Coordenação da série: Niusarete Margarida de Lima

Normalização: Maria Amélia Elisabeth Carneiro Veríssimo (CRB-1- nº 303)

Referência bibliográfica:

NAMBU, Taís Suemi. ***Construindo um mercado de trabalho inclusivo***: guia prático para profissionais de recursos humanos por Taís Suemi Nambu, revisão de Maria Salete Fábio Aranha - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. -- 52p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 10)

Ficha catalográfica:

331.59 Nambu, Tais Suemi

N174c Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos / por Taís Suemi Nambu; revisão de Maria Salete Fábio Aranha. - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. -- 52p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 10)

1. Mercado de Trabalho, Deficiente. 2. Trabalho, Deficiente. 3. Emprego, Deficiente. I. Brasil. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. II. SORRI-BRASIL. III. Títulos. IV. Série.

CDD 18º ed.-323.6

SUMÁRIO

Apresentação	05
I. Introdução	07
II. Informando sobre deficiências	08
Quem são as pessoas com deficiência?	08
Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)	10
III. Ajudas Técnicas	14
IV. Esclarecendo mitos	15
Deficiência física	19
Paralisia cerebral	21
Deficiência auditiva	22
Deficiência visual	25
Deficiência mental	26
V. Como preparar o local de trabalho	27
Principais normas de acessibilidade	27
Principais adaptações para pessoas com deficiência física	28
pessoas com deficiência visual	29
pessoas com deficiência auditiva	30
VI. Dúvidas mais freqüentemente apresentadas pelos profissionais de recursos humanos, nas empresas	31
Da busca... ..	31
Das fontes de recrutamento... ..	31
Da seleção... ..	36
Da entrevista... ..	37
Das dinâmicas... ..	37
Do preenchimento de ficha de emprego... ..	37
Da admissão... ..	38
Da demissão... ..	38
Dos treinamentos... ..	38

VII. Outras dicas interessantes sobre	
como atender o trabalhador com deficiência	38
Pessoas com deficiência física	39
Pessoas surdas ou com deficiência auditiva	41
Pessoas cegas ou com deficiência visual	41
Pessoas com deficiência mental	42
VIII. Aspectos legais sobre a contratação de pessoas com deficiência	43
IX. Anexo I - Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999	44
X. Anexo II - Instrução Normativa nº 20, de 19 de janeiro de 2001	46

APRESENTAÇÃO

A disseminação de informações tem sido uma ferramenta de fundamental importância no processo de fortalecimento da democracia, levando ao cidadão a oportunidade de exercer a sua cidadania, com conhecimento dos direitos e exercício consciente de seus deveres.

A Coleção “Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência” é um exercício da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, por meio da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, para sistematizar informações dispersas em diferentes veículos de informações. Tem a intenção de ser um compêndio de estudos técnicos sobre diversos temas na área da deficiência a serem compartilhados com bibliotecas, universidades e instituições envolvidas com a temática.

Os temas abordados em sua primeira edição foram: Transtornos Invasivos do Desenvolvimento Associados a Graves Problemas do Comportamento; Transtornos Invasivos do Desenvolvimento - 3.º Milênio; Lesão Cerebral; Assistência Preventiva ao Recém-Nascido para Parteiras e Agentes de Saúde e Obstetrícia para Pediatras e Pediatria para Obstetras.

Possibilitar o acesso da pessoa portadora de deficiência e dos profissionais que atuam na área a informações confiáveis, que possibilitem o exercício do direito à igualdade de oportunidades depende, necessariamente, de uma conscientização sobre suas peculiaridades e principalmente sobre os seus direitos.

A inclusão da pessoa portadora de deficiência ao mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência que apresente e de seu grau de comprometimento. No entanto, ainda presenciamos inúmeros casos de discriminação e exclusão, talvez, pela falta de conhecimento da sociedade de que esse cidadão tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos. Nesse sentido, estão sendo incorporados a Coleção “Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência” os seguintes estudos:

Volume 9 - *Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social.*

Volume 10 - *Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo: Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos.*

Esperamos que as informações produzidas e disseminadas por meio da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, possam ser transformadas em ferramentas poderosas para a redução do preconceito e para a efetiva erradicação da exclusão social.

Nilmário Miranda
Secretario Especial dos Direitos Humanos
Presidência da República

I. INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira fez a opção política e vem se esforçando para galgar um novo degrau na caminhada de construção de um contexto que reconhece, que respeita e acolhe, com dignidade, a diversidade que a constitui.

Este é um processo complexo e relativamente demorado, pois implica na mudança do pensar social, das atitudes sociais e na implementação de adaptações objetivas que possam atender às necessidades específicas e peculiares de todos.

O sistema produtivo é peça importante neste processo, já que é no âmbito sócio-político-econômico que se cria o sistema de valoração a partir do qual as pessoas são socialmente avaliadas, e é na trama complexa das relações sociais que se constrói a identidade pessoal e social dos indivíduos.

Assim, cada instância da sociedade tem uma contribuição a dar.

Cabe à Educação oportunizar, a todos os cidadãos, o acesso ao conjunto de saberes produzidos pela humanidade, e a utilização desses saberes tanto para a compreensão dos processos sociais, como para capacitar-se profissionalmente. Somente assim, as pessoas poderão alcançar, com dignidade e consciência crítica, condições de participar do debate social de idéias, dos processos decisórios, e do sistema produtivo. E ao poder isso alcançar, estarão se apropriando de uma auto imagem e auto estima positivas, bases fundamentais para o exercício da cidadania.

Cabe às instâncias públicas da Saúde, do Esporte e do Lazer, da Cultura, de Arquitetura e Urbanismo, da Previdência Social, do sistema de moradia promover os ajustes para permitir, às pessoas com deficiência, o acesso e o uso dos serviços disponíveis na comunidade.

No que se refere à área do Trabalho e do Emprego, e ao mundo produtivo, segmentos a quem esta obra é especialmente dedicada, há muito a se fazer.

Este volume pretende prestar informações a respeito dos seguintes aspectos:

1. prestar informações sobre diferentes tipos de deficiência;
2. prestar informações sobre os mitos mais freqüentemente encontrados no imaginário dos empregadores; e
3. apresentar sugestões de como administrar a relação com funcionários portadores de diferentes deficiências.

II. INFORMANDO SOBRE DEFICIÊNCIAS

QUEM SÃO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

O artigo 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, considera pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

A saber:

Tipo	Definições
Paraplegia	• perda total das funções motoras dos membros inferiores.
Paraparesia	• perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
Monoplegia	• perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).
Monoparesia	• perda parcial das funções motoras de um só membro(inferior ou superior).
Tetraplegia	• perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	• perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Triplegia	• perda total das funções motoras em três membros.
Triparesia	• perda parcial das funções motoras em três membros.
Hemiplegia	• perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo(direito ou esquerdo).
Hemiparesia	• perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
Amputação	• perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Paralisia Cerebral	• lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.

Fonte: Manual: A Inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho;

MPT/Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho - Brasília/DF - 2001

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

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

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

A saber :

CLASSES DE ACUIDADE VISUAL

Classificação	Acuidade Visual Snellen	Acuidade Visual Decimal	Auxílios
Visão Normal	20/12 a 20/25	1,5 a 0,8	• Bifocais comuns
Próximo do normal	20/30 a 20/60	0,6 a 0,3	• Bifocais mais fortes • Lupas de baixo poder
Baixa visão moderada	20/80 a 20/150	0,25 a 0,12	• Lentes esferopris-máticas • Lupas mais fortes
Baixa visão severa	20/200 a 20/400	0,10 a 0,05	• Lentes esféricas • Lupas de mesa de alto poder
Baixa visão profunda	20/500 a 20/1000	0,04 a 0,02	• Lupa montada telescópio • Magnificação vídeo • Bengala • Treinamento Orientação/Mobilidade
Próximo à cegueira	20/1200 a 20/2500	0,015 a 0,008	• Magnificação vídeo livros falados, Braille • Aparelhos de saída de voz • Softwares com sintetizadores de voz • Bengala • Treinamento Orientação/Mobilidade

Classificação	Acuidade Visual Snellen	Acuidade Visual Decimal	Auxílios
Cegueira total	Sem projeção de luz	Sem projeção de luz	<ul style="list-style-type: none"> • Aparelhos de saída de voz • Softwares com sintetizadores de voz • Bengala • Treinamento Orientação/Mobildade

Fonte: Classificação ICD - 9- CM (WHO/ICO)

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

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

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

CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE, INCAPACIDADE E SAÚDE - CIF

Conteúdo extraído do site: www.fsp.usp.br/~cbdcd

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, conhecida como CIF, tem por objetivo geral proporcionar uma linguagem unificada e padronizada como um sistema de descrição da saúde e de estados relacionados à saúde. Ela define os componentes da saúde e alguns componentes do bem-estar relacionados à saúde (tais como educação e trabalho).

A CIF pertence à “família” das classificações internacionais desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para aplicação em vários aspectos da saúde. A família de classificações internacionais da OMS fornece um siste-

ma para a codificação de uma ampla gama de informações sobre saúde (e.g. diagnóstico, funcionalidade e incapacidade, razões para o contato com os serviços de saúde) e utiliza uma linguagem comum padronizada que permite a comunicação sobre saúde e assistência médica em todo o mundo entre várias disciplinas e ciências.

OBJETIVOS - A CIF é uma classificação com múltiplos propósitos elaborada para servir a várias disciplinas e setores diferentes. Seus objetivos específicos podem ser resumidos da seguinte maneira:

- fornecer uma base científica para a compreensão e o estudo dos determinantes e dos efeitos da saúde e das condições relacionadas à saúde;
- estabelecer uma linguagem comum para a descrição da saúde e dos estados relacionados à saúde para melhorar a comunicação entre diferentes usuários, como profissionais de saúde, pesquisadores, o elaborador das políticas públicas e o público, inclusive pessoas com incapacidades;
- permitir comparação de dados entre países, disciplinas relacionadas à saúde, entre os serviços e em diferentes momentos ao longo do tempo;
- fornecer um esquema de codificação para sistemas de informações de saúde.

Esses objetivos estão inter-relacionados desde que a necessidade e a utilização da CIF requerem a construção de um sistema prático e significativo para ser aplicado em diferentes usos, na política de saúde, garantia de qualidade e avaliação de resultados em diferentes culturas.

VISÃO GERAL DOS COMPONENTES DA CIF - No contexto de saúde:

- Funções do corpo são as funções fisiológicas dos sistemas do corpo (inclusive funções psicológicas).
- Estruturas do corpo são as partes anatômicas do corpo como órgãos, membros e seus componentes.
- Incapacidades são problemas na função ou estrutura do corpo como um desvio significativo ou perda.
 - Atividade é a execução de uma tarefa ou ação por um indivíduo.
 - Participação é o envolvimento em situações de vida diária.
 - Limitações de atividade são dificuldades que um indivíduo pode encontrar na execução de atividades.
- Restrições de participação são problemas que um indivíduo pode ter ao se envolver em situações de vida.
 - Fatores ambientais compõem o ambiente físico, social e de atitude no qual as pessoas vivem e conduzem sua vida.

VISÃO DO CONJUNTO DA CIF

	Parte 1: Funcionalidade e Incapacidade		Parte 2: Fatores Contextuais	
Componentes	Funções e Estruturas do Corpo	Atividades e Participação	Fatores Ambientais	Fatores Pessoais
Domínios	Funções do Corpo	Áreas Vitais (tarefas, ações)	Influências externas sobre a funcionalidade e a incapacidade	Influências internas sobre a funcionalidade e a incapacidade
	Estruturas do Corpo			
Construtos	Mudança nas funções do corpo (fisiológicas)	Capacidade: Execução de tarefas em um ambiente padrão	Impacto facilitador ou limitador das características do mundo físico, social e de atitude	Impacto dos atributos de uma pessoa
	Mudança nas estruturas corporais (anatômicas)	Desempenho: execução de tarefas no ambiente atual		
Aspecto positivo	Integridade funcional e estrutural	Atividades Participação	Facilitadores	Não aplicável
	Funcionalidade			
Aspecto negativo	Deficiência	Limitação da atividade Restrição de participação	Barreiras/ Obstáculos	Não aplicável
	Incapacidade			

TABELA 3: QUALIFICADORES

Componentes	Primeiro qualificador	Segundo qualificador
Funções do Corpo (b)	Qualificador genérico com a escala negativa, utilizado para indicar a extensão ou magnitude de uma deficiência. Exemplo: b167.3 para indicar uma deficiência grave nas funções mentais específicas da linguagem.	Nenhum

Componentes	Primeiro qualificador	Segundo qualificador
Estruturas do Corpo (s)	<p>Qualificador genérico com a escala negativa, utilizado para indicar a extensão ou magnitude de uma deficiência</p> <p>Exemplo: s730.3 para indicar uma deficiência grave da extremidade superior</p>	<p>Utilizado para indicar a natureza da mudança na estrutura corporal específica:</p> <p>0 - nenhuma mudança na estrutura 1 - ausência total 2 - ausência parcial 3 - parte adicional 4 - dimensões aberrantes 5 - descontinuidade 6 - desvio de posição 7 - mudanças qualitativas na estrutura, incluindo acúmulo de fluido 8 - não especificada 9 - não aplicável</p> <p>Exemplo: s730.32 para indicar a ausência parcial da extremidade superior</p>
Atividades e Participação (d)	<p>Desempenho</p> <p>Qualificador genérico</p> <p>Problema no ambiente atual da pessoa</p> <p>Exemplo: d5101.1_ para indicar leve dificuldade para limpar todo o corpo com o uso de dispositivos de auxílio disponíveis para a pessoa no seu ambiente atual.</p>	<p>Capacidade</p> <p>Qualificador genérico</p> <p>Limitação sem ajuda</p> <p>Exemplo: d5101._2 para indicar dificuldade moderada para limpar todo o corpo; implica que há dificuldade moderada sem o uso de dispositivos de ajuda ou auxílio pessoal.</p>
Fatores Ambientais (e)	<p>Qualificador genérico, com escala negativa e positiva, para denotar a extensão das barreiras e facilitadores respectivamente</p> <p>Exemplo: e130.2 para indicar que os produtos educativos são uma barreira moderada. Inversamente, e130+2 indicaria que os produtos educacionais são um facilitador moderado</p>	Nenhum

III. AJUDAS TÉCNICAS

O QUE SÃO AJUDAS TÉCNICAS?

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.

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

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

...

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

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

- I - próteses auditivas, visuais e físicas;
- II - órteses que favoreçam a adequação funcional;
- III- equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;
- IV- equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;
- V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;
- VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;
- VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;
- VIII- adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e
- IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia.
- X - Softwares sintetizadores de voz para pessoas com deficiência visual.

Sugestão de site para consulta e orientações:



ACESSIBILIDADE BRASIL - www.acessobrasil.org.br

IV. ESCLARECENDO MITOS

O conteúdo desse capítulo se refere ao conjunto de questões mais frequentemente abordadas por profissionais de Recursos Humanos, na ocasião em que se tratou da questão de trabalho e emprego das pessoas com deficiência

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência...	A realidade...
...são mais sensíveis	<ul style="list-style-type: none"> • A sensibilidade é uma característica que algumas pessoas desenvolvem, tendo ou não uma deficiência. As pessoas, independente de terem ou não uma deficiência, podem apresentar diferentes limiares de sensibilidade. Aquelas que apresentam limiares mais baixos, podem ser afetadas por ocorrências ínfimas do ambiente, enquanto que as que apresentam limiares mais altos, podem ser afetadas somente por ocorrências mais significativas. • Muitas vezes, as pessoas superprotegem, ou evitam críticas à pessoa com deficiência, preocupadas com sua “sensibilidade”. • Ao contrário disso, devemos tratar as pessoas com deficiência, da mesma maneira com que tratamos qualquer pessoa. • Quando se superprotege, impedimos a pessoa com deficiência a exercer sua auto-análise e assim, perceber e modificar-se, naquilo em que é inadequada.
...são mais produtivas	<ul style="list-style-type: none"> • Todo trabalhador será mais ou menos produtivo, conforme as condições que lhe forem oferecidas de capacitação e de possibilidade funcional. O mesmo se aplica ao trabalhador com deficiência.
... são especiais	<ul style="list-style-type: none"> • Ser especial não é uma característica inerente à pessoa com deficiência. A palavra “especial” passou a ser associada a pessoas com deficiência, na década de 80, com o intuito de substituir termos descritivos então usados, que adquiriram conotação depreciativa. Como o que realmente conta é a carga valorativa, associada ao termo, o termo especial, ainda carrega atualmente uma carga de desvalorização e de diminuição da pessoa com deficiência.
...são mais revoltadas	<ul style="list-style-type: none"> • A revolta é uma reação que qualquer pessoa pode sentir, quando não consegue administrar os problemas que enfrenta na vida, lidar com suas limitações, ou enfrentar situações de frustração. Todos conhecemos pessoas com deficiência bem resolvidas, que raramente vivenciam o sentimento de revolta. Por outro lado, todos também conhecemos pessoas que não têm uma deficiência, que se mostram verdadeiros “rebelde sem causa”.

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência...	A realidade...
...as pessoas que adquirem uma deficiência mais tarde na vida são mais revoltadas do que as que nasceram com uma deficiência	<ul style="list-style-type: none"> Os dados da realidade não mostram uma correlação entre o grau de revolta apresentado por pessoas que nasceram com uma deficiência, e as que a adquiriram mais tarde na vida. O sentimento de revolta relaciona-se com a forma com que cada pessoa administra sua relação com a realidade. Temos exemplos de pessoas que adquiriram uma deficiência quando já adultos, e que estão dispostos e prontos a enfrentá-la. Por outro lado, podemos observar pessoas que nasceram com algum tipo de deficiência e que nunca aceitaram essa condição, mantendo-se passivas, sem tomar qualquer providência para melhorá-la.
...são mais tristes	<ul style="list-style-type: none"> A pessoa com deficiência pode sentir tristeza, como qualquer outra pessoa, mas esta não é uma característica do conjunto de pessoas com deficiência!
...usam a deficiência para justificar seus atos	<ul style="list-style-type: none"> Tirar proveito de uma situação não é uma característica inerente à deficiência; e a pessoa com deficiência não necessariamente o fará. Entretanto, sabemos que algumas culturas estimulam o sentimento de piedade das pessoas, em relação à pessoa com deficiência e esta, por consequência, pode incorporar esse tipo de atitude em seu comportamento. Se pararmos para refletir, podemos observar que, em vários momentos de nossa vida, procuramos justificar nossos atos, utilizando nossas fraquezas como argumento. O que se faz necessário, no âmbito das relações sociais, é mudarmos essa cultura, enquanto atores sociais, em geral.
...são mais honestas	<ul style="list-style-type: none"> Muitos pensam que a pessoa, pelo fato de apresentar uma deficiência, é um ser “puro” e incapaz de qualquer comportamento desonesto. Tem-se por exemplo vagas oferecidas para pessoas com deficiência, cujo perfil engloba o requisito “ser honesto”, já que as atividades envolvidas na função ocupacional se referem a valores ou informações sigilosas. Lembramos que ser honesto é uma qualidade individual, construída no processo de história de vida da pessoa. Algumas, com ou sem deficiência, comportam-se com honestidade, outras, não. Há que se avaliar cada um, a partir do padrão de seus comportamentos.
...não têm a capacidade de sentir atração e desejo sexual	<ul style="list-style-type: none"> O fato de a pessoa ter uma deficiência não significa que ela deixou de ser homem ou mulher, portanto, manifestarão seus sentimentos e desejos como qualquer homem ou mulher o fariam. Um grande erro é pensar que a pessoa que tem ou que adquire uma deficiência é incapaz de sentir desejos, vontades e expressar suas necessidades básicas de afeto, de contato com o outro. É equivocado, também, pensar que esse outro será necessariamente uma pessoa que também tenha uma deficiência. Isto se dá, porque mais uma vez, pensamos na incapacidade, esquecendo-nos de considerar a pessoa.

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência...	A realidade...
...chegam atrasadas ao trabalho, com frequência	<ul style="list-style-type: none"> • A falta de transporte público suficiente e adequado tem contribuído para que qualquer trabalhador chegue ao trabalho atrasado e cansado. No caso da pessoa com deficiência, especialmente as com deficiência física, isto pode se agravar, já que nem todos os municípios possuem veículos adaptados, nas empresas que servem os cidadãos. Assim, estes aspectos devem ser analisados, ao se empregar qualquer pessoa.
...são incapazes de roubar, de matar, de mentir	<ul style="list-style-type: none"> • Qualquer pessoa pode ou não apresentar comportamentos como roubar, matar, mentir, dependendo de sua história de construção de vida, de personalidade, de valores éticos e morais.
...ausentam-se com mais frequência para tratamentos de saúde	<ul style="list-style-type: none"> • Uma condição importante para qualquer trabalhador é ter boa saúde. A pessoa com deficiência não é uma pessoa doente, mas pode ficar doente como qualquer outra.
...são feias e sujas	<ul style="list-style-type: none"> • Quando se fala sobre pessoas com deficiência, a maioria das pessoas as associa com pessoas “sujas e pedintes”. Isto tem uma explicação muito clara! Por centenas de anos, as pessoas com deficiência foram mantidas fechadas em seus lares, segregadas em instituições, ou esmolando nas ruas, condições determinadas pela prática social da exclusão dessa população. Poucas eram as oportunidades das pessoas se depararem com pessoas com deficiência bem sucedidas, “limpas e cheirosas”. Este quadro está em franca mudança. É interessante observar que, ao encaminhar um trabalhador com deficiência a uma empresa, é comum nos depararmos com o espanto dos empregadores com comentários do tipo “Puxa, como ela é bonita!”, “Como ele se veste bem e é cheiroso!”
...são inferiores, tem nível intelectual inferior	<ul style="list-style-type: none"> • O primeiro contato com o profissional que possui algum tipo de deficiência é o de dúvida. Será que ele consegue trabalhar? Na maioria das vezes, isto se dá porque, por falta de informação, as pessoas costumam pensar que a presença de uma deficiência qualquer, vem sempre acompanhada de comprometimento mental. Isto não é verdadeiro. Há pessoas com deficiência mental, e há pessoas com outros tipos de deficiência. Para todos, há que se analisar o tipo de suporte que favorecerá seu desempenho ocupacional, inclusive para aqueles que têm deficiência mental. Há ainda que se lembrar que a deficiência mental não é um quadro único e igual para todos. O nível do comprometimento mental varia de pessoa a pessoa.

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência...	A realidade...
<p>...são mais lentas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para qualquer trabalhador, a lentidão será um obstáculo à produtividade, se ele for colocado em uma função ocupacional que dele exija rapidez. Se, por outro lado, ele for colocado em uma função na qual “a rapidez é a inimiga da perfeição”, a lentidão deixa de ser um problema e passa a ser uma qualidade. • Nos casos de paralisia cerebral, por exemplo, a lentidão poderá ser compensada através de mecanismos de adaptação, como no caso de se utilizar da informática.
<p>...necessitam de cuidados especiais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A ansiedade que a falta de familiaridade produz pode levar o empregador a pensar que terá um desnecessário trabalho dobrado, especial, e que terá ainda que fazer muitas mudanças, tanto na estrutura física de sua empresa, como no comportamento usual. Nem sempre são necessárias adaptações radicais e tratamentos especiais. Às vezes, esse “tratamento especial” pode até ser exagerado e inconveniente para a própria pessoa. Cada caso é um caso, e o que se precisa fazer é identificar os tipos de suportes que podem favorecer à pessoa com deficiência, as condições que otimizem sua produtividade.

DEFICIÊNCIA FÍSICA

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência física...	A realidade...
...não podem exercer atividades físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Não se deve pré-determinar limites. A pessoa com deficiência física poderá ser convidada para participar de inúmeras atividades da empresa que exijam movimentos. Deixe que ela expresse suas possibilidades. Danças, jogos, dinâmicas e atividades que envolvam movimentos podem ser desenvolvidos sem ou com adaptações, dependendo da forma com que a pessoa possa se expressar e sentir-se bem. Muitas vezes, o resultado diferirá dos padrões considerados “normais”. No entanto, há que se lembrar que o importante é proporcionar a participação de todos no convívio social da empresa, respeitando-se as possibilidades e os limites de cada um.
...que as pessoas que utilizam cadeira de rodas, não podem ter uma vida sexual ativa	<ul style="list-style-type: none"> • Nas pessoas com lesão medular, os mecanismos de ereção, de ejaculação e de orgasmo estarão alterados, dependendo do nível e do tipo da lesão. A alteração física do orgasmo pode ser compensada pelas sensações prazerosas em regiões do corpo não anestesiadas (orelha, mamilos, pescoço, etc.), pela visualização do ato sexual e pelo envolvimento emocional e afetivo com o parceiro.
...precisam de ajuda para ir ao banheiro	<ul style="list-style-type: none"> • Quando a empresa conta com um banheiro adaptado, não há necessidade de auxílio. O auxílio será necessário para uma pessoa que apresente tetraplegia, para o esvaziamento de sua bolsa coletora.
...necessitam de banheiros adaptados de alto custo	<ul style="list-style-type: none"> • O banheiro adaptado já é uma determinação prevista em lei, para as novas construções. Ao contrário do que muitos pensam não é excessivamente oneroso adaptar-se um banheiro. Além disso, nem todas as pessoas com deficiência física necessitam de um banheiro adaptado. Geralmente, dele necessitam as que utilizam cadeiras de rodas (Ver NBR 9050 da ABNT).
...que as pessoas que utilizam cadeiras de rodas, não podem ter filhos	<ul style="list-style-type: none"> • A maioria dos homens que apresentam uma lesão medular tem a sua capacidade reprodutora comprometida. Entretanto, já se desenvolveram métodos de vibroejaculação e de eletroejaculação, que estão sendo testados, com sucesso, para a obtenção de esperma e posterior inseminação artificial. No caso de mulheres com lesão medular, a capacidade de reprodução não está comprometida.

<p>O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência física...</p>	<p>A realidade...</p>
<p>...as pessoas com deficiência física são boas para atividades de telemarketing e monitoramento de sala de segurança</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cada pessoa tem competências e habilidades diferentes, a serem melhor aproveitadas nas funções que delas requerem o que têm. Assim, o fato de uma pessoa viver sentada numa cadeira de rodas não significa, necessariamente, que terão sucesso nessas atividades específicas. Não existem profissões para pessoas que têm determinadas deficiências. Existem profissionais com deficiência, que têm habilidades para diversas funções ocupacionais. É claro que não se pode pensar em um motorista cego, ou em telefonistas surdos...Por isso é que, como com qualquer outra pessoa, há que se avaliar suas competências e habilidades e verificar qual(is) função(ões) ocupacional(is) para se fazer uma colocação de sucesso.
<p>...as pessoas com deficiência correrão riscos, em caso de incêndio na empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Em caso de incêndio, qualquer pessoa corre riscos. A segurança dos funcionários, com deficiência ou não, será garantida por bons treinamentos realizados periodicamente por brigadas de incêndio, que deverão estudar as condições de cada um (pessoas e de localização), e ensinar os passos a serem adotados nessa circunstância.
<p>... que pessoas com deficiência física nos membros superiores não poderão exercer atividades de movimentos repetitivos, porque isso poderá agravar sua condição</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geralmente, pessoas com deficiência nos membros superiores, ou que apresentam algum tipo de mutilação, são eliminadas em exames médicos sob o argumento da possibilidade de adquirir lesões por esforço repetitivo (LER), ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), mesmo que possuam a qualificação necessária para desempenhar determinadas funções ocupacionais. Isto é discutível. A possibilidade de ocorrer LER/DORT para uma pessoa com deficiência física de membro superior é a mesma que para uma pessoa sem deficiência, já que as doenças ocupacionais estão intimamente ligadas não só a uma condição física individual, mas às condições de vida e de trabalho (produtividade e ergonomia).

PARALISIA CEREBRAL

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com paralisia cerebral...	A realidade...
...têm deficiência mental	<ul style="list-style-type: none"> • A maioria das pessoas com paralisia cerebral tem o funcionamento intelectual preservado, e muitos apresentam uma inteligência superior à média. Somente uma minoria apresenta, também deficiência mental.
...são agressivas e nervosas	<ul style="list-style-type: none"> • O visual da paralisia cerebral, em geral, se deve à emissão de atos involuntários produzidos por uma lesão no cérebro, em diferentes regiões motoras do cérebro. Assim, o paralisado cerebral pode apresentar movimentos de contração muscular, movimentos abruptos e movimentos faciais incomuns, o que levam as pessoas a acharem que são agressivos, ou nervosos. Isto não é verdadeiro. Seria uma situação semelhante considerar nervosa, ou agressiva, uma pessoa que está com torcicolo, e que para mover o pescoço e a cabeça faz “caretas” de dor.
...são lentas, não atendem à rapidez exigida no trabalho competitivo	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas com paralisia cerebral apresentam lentidão para realizar atividades que exijam habilidade motora. Entretanto, há equipamentos e a informática que podem lhe conferir condições de igualdade na produtividade, quando comparado a qualquer profissional.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas surdas...	A realidade...
...são mudas	<ul style="list-style-type: none"> • Não é correto dizer que alguém é surdo-mudo. As pessoas surdas apresentam condições físicas e fisiológicas necessárias para falar. Algumas não falam porque não foram ensinadas, outras porque acham que a língua favorece a efetivação e a agilidade na comunicação, e outras ainda por opção.
...são muito nervosas	<ul style="list-style-type: none"> • A utilização de gestos, da ênfase na expressão facial, do esforço para falar e da ausência do feedback auditivo (não escutam os sons que emitem), fazem com que os ouvintes imaginem que os surdos estão “nervosos”. Na realidade, estão somente se comunicando, ou tentando se comunicar. Ser nervoso não é uma característica da surdez.
...não escutam nada, ou escutam quando querem	<ul style="list-style-type: none"> • Todo surdo pode escutar algum tipo de som. A maioria ouve sons de forte intensidade e graves (trovão, batida de porta). Assim como a visão, a audição também se efetiva em graus. Alguns surdos conseguem ouvir a voz e escutar a fala ao telefone. A impressão de que às vezes o surdo responde a sons e outras não, fazendo com que o ouvinte pense que “escutam quando querem” deve-se a alguns fatores: a distância da emissão do som, a frequência da voz da pessoa que fala, o tipo de som (grave/agudo), a intensidade do som (forte/fraco) e também, o nível de atenção do surdo ao som emitido.
...que todas fazem leitura labial	<ul style="list-style-type: none"> • A leitura labial não é uma habilidade natural, em todo surdo. Esta, precisa ser ensinada, como se ensina leitura, escrita, etc. Poucas pessoas surdas fazem uma boa leitura labial (ler a posição dos lábios), especialmente porque a pessoa ouvinte, ao se comunicar com um surdo, esquece-se da deficiência, vira-se para os lados, usa bigode, e isso atrapalha a visualização da boca do falante. A maioria faz o que se chama leitura da fala (visualização de toda fisionomia da pessoa que fala, incluindo sua expressão fisionômica e gestos espontâneos). Isto produz alguns problemas na comunicação. Uma minoria não consegue fazer nenhuma dessas leituras e só se comunica através de sinais, aprendidos no decorrer de sua história de vida familiar e social, ou mesmo através da Língua Brasileira de Sinais. Assim, não é verdadeiro que a leitura labial seja uma capacidade inata.

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas surdas...	A realidade...
<p>...têm um excelente poder de atenção e concentração, e não dispersam</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atenção e concentração também não são habilidades inerentes à condição de surdez. Na realidade os índices de atenção e concentração da pessoa surda apresentam-se no mesmo padrão encontrado em pessoas ouvintes. • Os ouvintes se equivocam nessa questão, ao acreditar que uma pessoa surda pode muitas vezes trabalhar em ambientes ruidosos, sem se dispersar da atividade que estão desenvolvendo. • Não se pode, entretanto, esquecer, que a experiência tem revelado que outros estímulos, não sonoros, também podem provocar a dispersão da atenção da pessoa surda.
<p>... são infantis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A linguagem da pessoa surda desenvolve-se a partir do que ela percebe através dos sentidos não comprometidos. O fato de não ouvir resultará numa maneira diferente de ver e de se relacionar com o mundo. • Os elementos abstratos que compõem nossa língua e que dependem da audição para serem percebidos dificilmente serão compreendidos pelo surdo. • Os elementos concretos serão facilmente assimilados. Explicar o que é cadeira para o surdo é mais fácil, por exemplo, do que explicar o que é vergonha. • Ironias, piadas de ouvintes, muitas vezes não têm significado algum para o surdo. Enquanto nos comunicamos, estamos recebendo inúmeras informações, através da audição. O surdo não consegue apreender tão rapidamente as informações, porque: <ol style="list-style-type: none"> 1. não escuta 2. a Língua de Sinais não possui todos os significados da língua oral 3. a expressão escrita do surdo, geralmente segue as regras da língua de sinais e não a da língua portuguesa. • O jeito infantil a que o ouvinte se refere está fundamentado, muitas vezes, pela avaliação que se faz do surdo como se os três itens acima não existissem. • A falta de elementos lingüísticos, acessíveis somente ao mundo dos ouvintes, resultam numa compreensão e conseqüentemente a uma expressão que, para o ouvinte, se assemelha a uma expressão infantil. • Na realidade, somente apresentam um jeito diferente de se manifestar e comunicar!
<p>...não escutam o alarme, em caso de incêndio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A maioria dos alarmes de incêndio apresenta níveis altíssimos de decibéis, garantindo o alerta também aos surdos. Caso isso não aconteça, provavelmente a movimentação dos funcionários, nessa situação, também os leve a tomar as ações necessárias de esquiva e de retirada. O ideal, entretanto, seria ter, acoplado ao alarme sonoro, a luz de alerta.

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas surdas...	A realidade...
<p>...devem ser identificadas através de uniformes com cores diferentes, para evitar acidentes, como por exemplo, ser atropeladas dentro da empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Não se dispõe de dados estatísticos quanto ao atropelamento de pessoas surdas numa empresa. • Quando atravessamos uma rua, ficamos mais atentos aos estímulos visuais, do que aos sonoros. • O atropelamento de funcionários por empilhadeiras, por exemplo, tem se relacionado à falta de treinamento, dos funcionários quanto às normas de segurança, ou ao desrespeito a essas normas. • Identificar o surdo através de uniformes diferentes é uma forma de discriminação.
<p>...ficarão presas na empresa, em caso de “blackout” (por exemplo, no banheiro)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Em caso de falta de energia elétrica, o surdo, que não é cego, certamente perceberá que algo diferente está acontecendo e procurará saber do que se trata. • Se estiver dentro do banheiro, não escutará avisos, mas perceberá a falta da eletricidade. • De qualquer forma, é no treinamento dos funcionários, quanto a como agir em situações de emergência, que se deverá ensinar os procedimentos a serem seguidos.

DEFICIÊNCIA VISUAL

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência visual...	A realidade...
...tem uma percepção mais aguçada para identificar o outro pela voz	<ul style="list-style-type: none"> • A pessoa não terá uma maior sensibilidade, ou um ouvido absoluto, só porque é cega. Ela apenas estará com sua atenção mais voltada aos estímulos sonoros.
...têm a percepção tátil mais desenvolvida	<ul style="list-style-type: none"> • A percepção tátil do cego também não é necessariamente extraordinária, mas realmente se desenvolve mais, por ser mais utilizada, no decorrer da vida da pessoa.
...são muito dependentes e causam problemas, tornando-se um peso para os demais	<ul style="list-style-type: none"> • A pessoa cega realmente pode ser beneficiada pela recepção de suporte para atravessar a rua, para se familiarizar com o espaço físico no qual se locomove, dentre outros. Entretanto, isto não constitui necessariamente um problema. Assim, é recomendável que não sejam excluídos de participar plenamente de qualquer atividade, nem se procure minimizar tal participação. A decisão de participar, ou não, deve ser da pessoa. Aos demais, cabe proporcionar às pessoas cegas a oportunidade de ter sucesso ou de falhar, da mesma forma que acontece com qualquer outra pessoa.
...precisam de teclado em braille para desenvolver suas atividades no computador	<ul style="list-style-type: none"> • Se lembrarmos que o antigo datilógrafo não podia olhar as teclas da máquina de escrever, e que o atual digitador também é treinado para digitar sem olhar o teclado (economia de tempo), concluímos que não se faz necessário o uso da pista visual, porque o digitador memoriza a posição dos signos no teclado, o que atende perfeitamente às características do trabalhador cego.
...necessitam de adaptações, no computador, que são muito onerosas	<ul style="list-style-type: none"> • Existem softwares e sintetizadores de voz que têm possibilitado o acesso de muitos cegos ao uso do computador. Tudo o que o cego digita na tela, ou tudo o que se encontra no computador será transformado em voz, para que o cego saiba o que está na tela. O custo deste investimento não é alto, e já existem ótimos produtos nacionais. O importante é dispor de um bom kit multimídia, e disposição para efetivar a oportunidade.
...precisam de ajuda para locomover-se em toda a empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Inicialmente, faz-se necessário que a pessoa cega seja acompanhada numa volta, na empresa, para se familiarizar com o espaço físico. • É também importante que conte com o auxílio para locomoção, quando necessitar circular por espaços nos quais ocorram mudanças físicas periódicas.
...precisam de auxílio para comer, para beber e para ir ao banheiro	<ul style="list-style-type: none"> • A maioria das pessoas cegas freqüentou cursos de mobilidade/locomoção, onde adquiriu independência plena para realizar tais atividades. O importante é favorecer a ambientação da pessoa cega ao local de trabalho, explicando-lhe os caminhos que deverá percorrer na empresa.

DEFICIÊNCIA MENTAL

O que as pessoas imaginam sobre as pessoas com deficiência mental...	A realidade...
...são mais carinhosas e dóceis	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas com deficiência mental são, em geral, bem dispostas, carinhosas e gostam de se comunicar. Mas, não são MAIS ou MENOS. São apenas pessoas que podem ou não ter essas características.
...são doentes	<ul style="list-style-type: none"> • A deficiência mental pode ser consequência de uma doença, mas ela não é uma doença; é uma “condição”. • Nunca usar expressões tais como “doentinho”, “bobi-nho”, “criancinha”, quando se referir a uma pessoa com deficiência mental. • Importante também ressaltar que a deficiência mental não é uma doença mental.
...são agressivas	<ul style="list-style-type: none"> • A agressividade, conforme já foi mencionado anteriormente, é uma forma da pessoa administrar sua convivência na realidade, desenvolvida no período de sua história de vida. Não está associada a qualquer deficiência e pode ser característica de qualquer pessoa, tendo ou não uma deficiência.
...são muito dependentes	<ul style="list-style-type: none"> • A pessoa com deficiência mental deve fazer sozinha tudo o que puder, e devemos ajudá-la, se realmente for necessário.
...são como crianças	<ul style="list-style-type: none"> • Uma pessoa com deficiência mental é, antes de tudo, uma pessoa. • Quando criança, deve ser tratada como a criança que é. Quando adolescente, ou adulto, deve-se tratá-la de acordo com sua faixa etária.
...são inteligentes	<ul style="list-style-type: none"> • Muitas pessoas esperam menos da pessoa com deficiência, especialmente a pessoa com deficiência mental. Assim, quando constatam nela capacidades e produtividade, é comum dizerem “são muito inteligentes!” • Na verdade, superavaliar a inteligência da pessoa é tão discriminatório quanto subavaliá-la. • A pessoa com deficiência mental apresenta dificuldade para aprender, especialmente quando se trata de conteúdos e conceitos abstratos, ou que dela exigem maior memorização. • Seu ritmo de aprendizagem também é menor. • Para cada característica identificada, há uma forma para compensar a limitação e promover sua produtividade e funcionamento.
...necessitam de superproteção	<ul style="list-style-type: none"> • Impedi-las de experimentar a vida é negar sua possibilidade de alcançar níveis cada vez maiores de independência e de autonomia.

V. COMO PREPARAR O LOCAL DE TRABALHO

PRINCIPAIS NORMAS DE ACESSIBILIDADE

Muito se pode fazer para eliminar as barreiras arquitetônicas. O texto abaixo foi extraído da cartilha "O que todos precisam saber sobre barreiras arquitetônicas", publicada pelo Programa Estadual de Atenção à pessoa portadora de deficiência / Fundo Social de Solidariedade, do Governo do Estado de São Paulo (1994).

- Muitos jovens com deficiência poderiam ir ao cinema, prestar vestibular, assistir aos jogos do seu time de futebol, trabalhar, viajar, se os espaços fossem adequados a eles.
- As mulheres gestantes poderiam ir de ônibus ao trabalho, ou ao médico, se os degraus não fossem altos demais.
- Um homem acidentado poderia abrir a sua padaria, como fazia todos os dias, atravessando a rua com o uso de muletas, se as guias fossem rebaixadas.
- Um senhor idoso poderia passear pela praça para encontrar seus amigos, usando bengala, se, em lugar dos degraus, ali existissem rampas de acesso.
- Pessoas cegas poderiam andar livre e seguramente pelas calçadas, se houvesse sinalização para detectarem os obstáculos.
- Pessoas em cadeiras de rodas poderiam usar os sanitários de forma independente, se as portas tivessem dimensões que permitissem sua passagem.
- Pessoas em cadeiras de rodas também poderiam usar os orelhões, se estes ficassem na altura adequada.
- Pessoas que usam muletas poderiam andar livremente pelas ruas, se o tempo do sinal fosse mais prolongado.
- É importante termos em mente que as pessoas com deficiência, ou incapacidades, têm o direito de estar nos mesmos locais em que nós todos estamos.

Há normas que norteiam a implementação das mudanças ambientais, de forma a eliminar as barreiras arquitetônicas.

As normas são estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, na NBR 9050, de Setembro de 1994.

ABNT: www.abnt.org.br / Tel. (0xx11) 3016-7070

PRINCIPAIS ADAPTAÇÕES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

DICAS BÁSICAS:

1. Percorra toda a empresa observando se:

- as áreas de circulação estão sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso (figura01);

- os trajetos para as diversas áreas da empresa estão livres de obstáculos (escadas) para o acesso das pessoas que se utilizam de cadeira de rodas;



Figura 01 - Símbolo Internacional de Acesso Fonte: Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT / NBR 9050. Setembro de 1994

- todas as portas apresentam largura de no mínimo 0,80 m para garantir o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;

- há portões laterais com largura mínima de 0,80m em locais de acesso com catraca;

- os balcões de atendimento, inclusive automáticos, permitem a aproximação frontal de pelo menos uma cadeira de rodas e apresentam altura de 0,80m com altura livre mínima de 0,70m do piso;

- os relógios de ponto estão a uma altura de 0,80m do piso;

- os elevadores apresentam o Símbolo Internacional de Acesso fixados nas portas, possuem abertura de acesso de no mínimo 0,80m de largura e botoeiras com altura de no mínimo 0,80m e no máximo 1,20m;

- os banheiros da empresa estão adaptados , apresentando (Figura 02):

1. porta de acesso de no mínimo 0,80m de largura;

2. maçanetas do tipo alavanca;

3. área suficiente para manobras de cadeirantes;

4. barras laterais de apoio para usos de sanitários;

5. altura da pia de 0,80m do piso e respeitando uma altura livre de 0,70;

6. torneira do tipo pressão;

7. borda inferior dos espelhos a uma altura de 0,90m do piso, podendo atingir o máximo de 1,10m e com inclinação de 10 graus;

8. porta de acesso ao box dos banheiro de no mínimo 0,80m de largura;

9. assentos das bacias sanitárias a uma altura de 0,46m do piso ou quando utilizada a plataforma para compor a altura estipulada, apresentar projeção horizontal da plataforma de no mínimo 0,05 m do contorno da base da bacia.

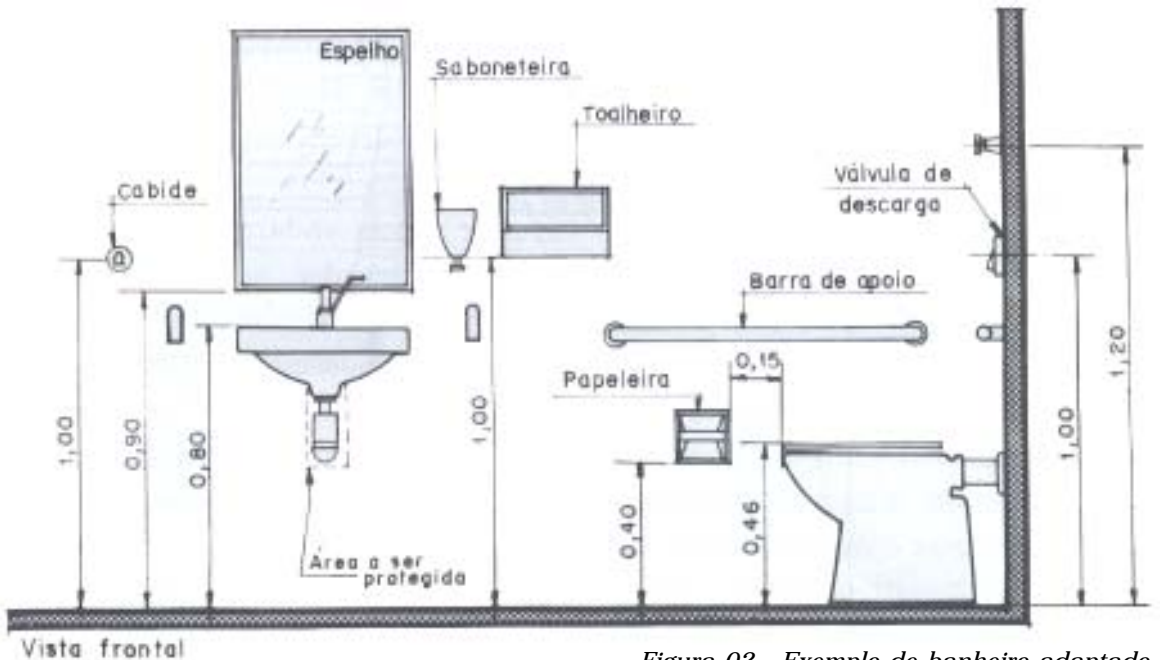


Figura 02 - Exemplo de banheiro adaptado
 Fonte: Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT / NBR 9050. Setembro de 1994

- a disposição de mobiliários garantem área para a circulação plena de cadeirantes;
- há reserva de vagas no estacionamento para pessoas portadoras de deficiência ambulatoria, bem como sinalização com placas para identificá-las;

Lembrete: Não esqueça de verificar o nível de acessibilidade e a existência de banheiros adaptados para todos os setores/áreas da empresa, e não somente no local em que as pessoas irão trabalhar, dando atenção à sala de seleção e treinamento, refeitório, grêmios recreativos, salas de reuniões, dentre outros.

PRINCIPAIS ADAPTAÇÕES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

DICAS BÁSICAS:

1. Nas áreas de circulação recomenda-se que se utilize faixas no piso, com textura e cor diferenciadas, para facilitar a identificação do percurso para deficientes visuais;

2. Verifique os obstáculos existentes nas áreas de circulação e principalmente se tais obstáculos sofrem mudança de localização periódica ou eventualmente;

3. Nos elevadores, as botoeiras e comandos devem ser acompanhados dos signos em braille;

4. Para um número de paradas superior a dois andares, deve também haver comunicação auditiva dentro da cabine do elevador, indicando o andar onde o elevador se encontra parado;

5. Identificar os sinais luminosos que existem no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais sonoros;

6. Implantar software com sintetizadores de voz nos computadores;

7. Realizar adaptações na construção do site da empresa, permitindo o acesso dos seus colaboradores e clientes externos.

PRINCIPAIS ADAPTAÇÕES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

DICAS BÁSICAS:

1. Observar o nível de ruído no local;
2. Identificar os sinais sonoros existentes no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais luminosos;
3. Implantar sistema intranet para comunicação;
4. Utilizar Pager e celulares, com possibilidade de recebimento e envio de mensagens escritas, também auxiliará a pessoa surda.



VI. DÚVIDAS MAIS FREQUENTEMENTE APRESENTADAS PELOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS, NAS EMPRESAS

DA BUSCA...

Fazer anúncio de emprego solicitando um profissional com deficiência não caracterizaria uma discriminação?

- A partir do momento em que existe uma cota prevista pela Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e pelo Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro 1999, os demais processos nada mais são do que uma consequência desses mecanismos legais.

- A Lei de cotas caracteriza-se como uma ação afirmativa, o que significa um conjunto de políticas e práticas implementadas para reduzir desigualdades sociais causadas por gênero, raça, origem, deficiência ou outra condição de desvantagem. (Joaquim Barbosa Gomes, Procurador do Tribunal Regional Federal no Rio de Janeiro e Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Folha de São Paulo, 25.08.2001)

- O termo "Ação Afirmativa" foi criado em 1961, pelo Presidente John F. Kennedy, ao instituir, nos Estados Unidos, a Comissão de Igualdade por Oportunidades Iguais para Emprego.

- O fundamento jurídico e filosófico da ação afirmativa é a busca da implementação efetiva do princípio da igualdade (Procurador da República Joaquim Barbosa Gomes, Folha de São Paulo, 25.08.2001).

- Em 13 de maio de 2002, o Governo Federal instituiu um Programa de Ações Afirmativas, pelo Decreto n.º 4.228.

- Em 30 de abril de 2003, a secretaria especial dos direitos humanos criou o programa de valorização da pessoa portadora de deficiência pela portaria n.º 22.

DAS FONTES DE RECRUTAMENTO...

Onde encontrar pessoas portadoras de deficiência?

- No Sistema Público de Emprego: em todos os estados, a busca poderá ser feita em um dos Postos de Atendimento do SINE - Sistema Nacional de Emprego;

- Organizações não governamentais;
- Sites;
- Agências de Emprego.
- Núcleos Regionais de Informações sobre deficiência do Sistema Nacional de informações sobre deficiência.

Você poderá encontrar todas as informações desses locais:

No Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência - SICORDE:

Tel. (0xx61) 429-3669 / 429-3493

<http://www.presidencia.gov.br/sedh>

corde@mj.gov.br

Na Rede de Informações Entreamigos:

Tel. (0xx11) 5082-3501

www.entreamigos.com.br

atendimentoDireto@entreamigos.com.br

No Estado de São Paulo, você poderá buscar os serviços do PADEF - Programa de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência:

Tel. (0xx11) 3337-0502

www.governosp.gov.br

pafef.sert@ig.com.br

Nos Núcleos Regionais do SICORDE:

ALAGOAS

Secretaria de Estado da Educação e do Desporto

Rua Barão de Alagoas, 141 - Centro - 57020-210 - Maceió - AL

Tel. (0xx82) 221-4040 - Fax (0xx82) 221-5236

fagundes@sed.al.gov.br

AMAPÁ

Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Amapá

Avenida Padre Júlio Maria Lombaerd, n.º 1585 - Centro - 68906-030 - Macapá - AP

Tel. (0xx96) 223-3027 - Fax: (0xx96) 224-2510

www.mp.ap.gov.br

AMAZONAS

Ministério Público do Estado do Amazonas

Promotoria de Justiça Especializada na Proteção e Defesa dos Direitos Constitucionais do Cidadão - Núcleo Regional do Siorde

Rua 02, Casa 07, Cj. Celetamazon, Adrianópolis - 69057-300 - Manaus - AM

Tel./Fax (0xx92) 642-7829

www.casadacidadania.mp.am.gov.br

siorde@casadacidadania.mp.am.gov.br

BAHIA

Ministério Público do Estado da Bahia
Avenida Oceânica, 1949 - Ondina - 40140-131 - Salvador - BA
Tel. (0xx71) 339-8499/8401/8402 - Fax: (0xx71) 339-8447
www.mp.ba.gov.br
gabinete@mp.ba.gov.br

Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Salvador - APAE
Rua Rio Grande do Sul, 545 - Pituba - 41.830-141 - Salvador - BA
Tel. (0xx71) 270-8300 - Fax. (0xx71) 353-6407
www.apaesalvador.org.br
apae@apaesalvador.org.br

DISTRITO FEDERAL

Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
Promotoria de Justiça de Defesa do Idoso e do Portador de Deficiência
Eixo Monumental, Pça. do Buriti, Lote 02, Ed. Sede MPDFT, 1º and., 70944-900 - Brasília - DF
Tel. (0xx61) 343 9721
www.mpdft.gov.br/Orgaos/PromoJ/prodide/prodide.htm
prodide@mpdft.gov.br

GOIÁS

Procuradoria-Geral de Justiça do Estado de Goiás
Rua 82, s/número, 7º andar - Centro Administrativo - 74088-900 - Goiânia - GO
Tel. (0xx62) 216-2557 - Fax (0xx62) 223-3752
caocidadao@mp.go.gov.br

MARANHÃO

Ministério Público do Estado do Maranhão
Promotoria de Justiça Especial dos Direitos dos Cidadãos Portadores de Deficiência e Idosos
Avenida Carlos Cunha, s/número - Jaracati - Sala 135 - 65076-906 - São Luís - MA
Tel. (0xx98) 219-1816/1904
www.pgj.ma.gov.br/pid/index.asp
sicorde@pgj.ma.gov.br

MATO GROSSO DO SUL

Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania
Parque dos Poderes, Bloco IV - 79031-920 - Campo Grande - MS
Tel. (0xx67) 726-4044
justica@prodasul.com.br

MINAS GERAIS

Secretaria de Estado do Trabalho e da Assistência Social da Criança e do Adolescente - Coord.
de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente - CAADE/MG
Rua da Bahia, 2200 - Térreo - 30160-012 - Belo Horizonte - MG
Tel. (0xx31) 375-4145 / 392-2065 - Fax (0xx31) 375-3301
www.caade.mg.gov.br/nucleo/index.htm
dppq.caade@mg.gov.br

PARÁ

Ministério Público do Estado do Pará
Rua Ângelo Custódio, 36 - Cidade Velha - 66023-090 - Belém - PA
Tel. (0xx91) 242-5639 - Ramal 409/416/411 - Fax (0xx91) 210-3550
www.mp.pa.gov.br/deficiente.htm
deficiente@mp.pa.gov.br

PARAÍBA

Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência - FUNAD
R. Orestes Lisboa, s/nº - Cj. Pedro Gondim - 58031-090 - João Pessoa - PB
Tel. (0xx83) 244-0707 - Fax. (0xx83) 224-1525
www.pbnet.com.br/openline/braille/

PARANÁ

Ministério Público do Estado do Paraná
Av. Marechal Floriano Peixoto, 1251 - Rebouças - 80230-110 - Curitiba - PR
Tel. (0xx41) 219-5000
www.mp.pr.gov.br

Federação das APAEs do Estado do Paraná
Rua Brigadeiro Franco, 2560 - Rebouças - 88220-100 - Curitiba - PR
Tel. (0xx41) 332-4321 - Fax (0xx41) 332-4463
www.apaepr.org.br
portal@apaepr.org.br

PERNAMBUCO

Ministério Público do Estado de Pernambuco
Av. Visconde de Suassuna, nº 99 - Santo Amaro - 50050-540 - Recife - PE
Tel. (0xx81) 3303-5356 - Fax (0xx81) 3303-5025
www.mp.pe.gov.br/caops/pessoa_portadora_deficiencia/index2_ppd.htm
caopjdc@fisepe.pe.gov.br

RIO DE JANEIRO

Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro - CVI/RJ
Rua Marquês de São Vicente, 225 - Estacionamento da PUC-Gávea/Rio - 22451-041 - Rio de Janeiro - RJ
Tel./Fax (0xx21) 512-1088 / 239-6547
cvirj@cvi.puc-rio.br

RIO GRANDE DO NORTE

Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte
Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Defesa das Pessoas Portadoras de Deficiência, das Comunidades Indígenas, do Idoso e das Minorias
Rua Senador Georgino Avelino, n.º 904- Bairro Tirol - Natal - RN
Tel. (0xx84) 232-7244/7245
www.mp.rn.gov.br
pgj@rn.gov.br

RIO GRANDE DO NORTE

Secretaria de Estado, da Justiça e da Cidadania

Subcoordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Centro Administrativo do Estado, BR 101, Km 0 - Lagoa Nova - 59064-901 - Natal - RN

Tel. (0xx84) 231-5126 / 212-1935

RIO GRANDE DO SUL

Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas Portadoras de Deficiência e de Altas Habilidades no Rio Grande do Sul - FADERS

Rua Duque de Caxias, 418 - 90010-280 - Porto Alegre - RS

Tel. (0xx51) 3228-2112 - Fax. (0xx51) 3228-5876

www.faders.rs.gov.br

faders@via-rs.net

RONDÔNIA

Ministério Público do Estado de Rondônia

Rua Almirante Barroso, 1403 - Centro - 78915-020 - Porto Velho - RO

Tel. (0xx69) 224-3949 / 224-2087

www.prro.mpf.gov.br/deficiente/nurin.htm

procuradores@prro.mpf.gov.br

SANTA CATARINA

Fundação Catarinense de Educação Especial - FCEE

Rua Paulino Pedro Hermes, 2785 - N. S. do Rosário - 88020-070 - S. José - SC

Tel. (0xx48) 381-1625 / 381-1671

www.sc.gov.br/webfcee

fcee01@email.sc.gov.br

SÃO PAULO

Ministério Público do Estado de São Paulo

Rua Riachuelo 7º andar sala 35 - Centro - 01007-904 - São Paulo - SP

Tel. (0xx11) 3119-9597

Fax. (0xx11) 3119-9590

www.sp.gov.br/sicorde.htm

sicorde@mp.sp.gov.br

SORRI-BRASIL

Rua Benito Juarez, 70 - 04018-060 - São Paulo - SP

Tel./Fax (0xx11) 5082-3502

www.sorri.com.br

sorribrasil@sorri.com.br

NIDB-SICORDE

www.usc.br/nidb/index.htm

umb@usc.br

SÃO PAULO

PROMOVE - Ação Sócio-cultural - Programa Lekotek

Rua Paulo de Avelar nº 39 - Parada Inglesa - 02243-010 - São Paulo - SP

Tel. (0xx11) 6971-0400 / 0800-114180

www.pro-ludico.com.br

pro-ludico@pro-ludico.com.br

TOCANTINS

Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Tocantins

Praça dos Girassóis s/nº - 77000-000 - Palmas - TO

Tel. (0xx63) 218-3576 - Fax. (0xx63) 218-3547

www.sicorde.to.gov.br

mp.to@uol.com.br

DA SELEÇÃO...

Qual o tipo e como aplicar testes psicológicos para seleção de pessoas com deficiência?

- Ressaltamos que, o bom senso é a principal ferramenta para agir adequadamente na escolha e aplicação de testes psicológicos para a seleção de pessoas com deficiência. Por exemplo, para uma pessoa que tenha uma paralisia cerebral e apresenta dificuldade no controle dos movimentos, a utilização de testes de personalidade que avaliam o traço gráfico do candidato não será o mais indicado.

- Com um candidato surdo, é importante a forma como se apresentam as instruções para a realização do teste. Há que se assegurar que o candidato compreendeu a instrução. Mesmo que ele leia as instruções, procure certificar-se de que ele não tem dúvidas a respeito do que se espera que ele faça, ou a respeito do conteúdo do instrumento.

- Para avaliar as pessoas com deficiência visual, a entrevista tem sido o instrumento mais utilizado. Outro teste que poderá ser utilizado é o PMK que possui uma adaptação para deficientes visuais.

- Para avaliar a pessoa com deficiência mental, uma boa dica é contatar organizações que ela já tenha freqüentado (escolas, entidades, etc.), que poderão favorecer o levantamento de informações longitudinais, permitindo melhor conhecimento acerca da pessoa, de suas capacidades, habilidades e limitações.

DA ENTREVISTA...

Numa entrevista de emprego devemos abordar a questão da deficiência quando o candidato não se manifestar?

- A questão da deficiência deve ser abordada com naturalidade. Não é o conteúdo da pergunta, mas sim a sua formulação que pode explicitar uma atitude discriminatória. O selecionador poderá perguntar a respeito da deficiência, se tiver dúvidas acerca da influência das conseqüências da incapacidade para o desempenho da função.

DAS DINÂMICAS...

As dinâmicas de grupo devem ser realizadas separadamente?

- Possibilitar aos candidatos que têm uma deficiência, que participem de um processo seletivo, é o início de um processo que reflete claramente a idéia de inserção. O candidato sentir-se-á participando de um processo seletivo inclusivo e poderá conviver com outros candidatos. O candidato que não tem deficiência também terá a chance de conviver com a pessoa com deficiência, futuro colega de trabalho, desde o início.

- No caso de uma pessoa com deficiência participar de uma dinâmica de grupo, verificar se as atividades envolvem: a) agilidade de movimentos motores; b) atenção visual ou auditiva; c) fluência na comunicação oral; d) compreensão de ordens complexas.

DO PREENCHIMENTO DE FICHA DE EMPREGO...

- Para o preenchimento de ficha de emprego, a pessoa cega necessitará de suporte, na forma de formulários em braille, ou de alguém que possa registrar as informações por ela apresentadas;

- Alguns surdos apresentam dificuldade de compreensão de alguns termos utilizados nas fichas de emprego. Ofereça suporte quando perceber que ele não está compreendendo algum termo.

DA ADMISSÃO...

- Para assinatura de documentos e do contrato de trabalho, a pessoa cega utiliza uma régua ou guia;
- Para a pessoa surda, faz-se necessário um suporte maior, caso ela tenha dificuldade na compreensão de algum termo do contrato.

DA DEMISSÃO...

- É importante salientar que não há qualquer diferença no processo de demissão de uma pessoa com deficiência, quando comparado com o das demais pessoas;
- Demitir, seja qual for o motivo, não é uma tarefa fácil. O importante é que a deficiência não seja a causa e o funcionário saiba disso e receba explicações. Muitas vezes, as pessoas acabam não esclarecendo os motivos pelos quais estão demitindo, porque imaginam que o funcionário com deficiência sofrerá mais com a resposta do que um não deficiente. Ser demitido não causa felicidade a ninguém, e isso não é diferente com a pessoa que tem algum tipo de deficiência. Mas para qualquer funcionário, é sempre educativo receber informações objetivas acerca das causas de sua demissão.

DOS TREINAMENTOS...

- O ideal é que os candidatos portadores de deficiência possam conviver desde o início com todos os outros funcionários;
- No caso das pessoas surdas, é necessário fazer uso de material impresso ilustrativo, de recursos visuais, de exemplos concretos, e mesmo da comunicação através da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, providenciando, para isso, a presença de um intérprete, no processo de treinamento.

VII. OUTRAS DICAS INTERESSANTES SOBRE COMO ATENDER O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

1. Haja com naturalidade. Geralmente as pessoas mudam seu comportamento quando encontram uma pessoa com deficiência. Podemos observar pessoas que por medo tratam a pessoa com deficiência com indiferença ou fingem que não estão ali. Um outro extremo é o tratamento exageradamente gentil, superprotetor. A dica básica é tratar a pessoa com deficiência como faria com qualquer outra pessoa, ou seja, amável e com objetividade.

2. Não subestime as possibilidades, nem superestime as dificuldades e vice-versa.

3. As pessoas com deficiência têm o direito, podem e querem tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por suas escolhas.

4. Sempre que quiser ajudar, ofereça ajuda. Sempre espere sua oferta ser aceita, antes de ajudar. Sempre pergunte a forma mais adequada para fazê-lo.

5. Não se ofenda se seu oferecimento for recusado. Pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio. Às vezes, uma determinada atividade pode ser mais bem desenvolvida sem assistência.

6. Se você não se sentir confortável ou seguro para fazer alguma coisa solicitada por uma pessoa deficiente, sinta-se livre para recusar. Neste caso, seria conveniente procurar outra pessoa que possa ajudar.

7. As pessoas com deficiência são pessoas como você. Têm os mesmos direitos, os mesmos sentimentos, os mesmos receios, os mesmos sonhos.

8. Você não deve ter receio de fazer ou dizer alguma coisa errada. Aja com naturalidade e tudo vai dar certo.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

1. Se a pessoa usar uma cadeira de rodas, é importante saber que para uma pessoa sentada é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo, portanto, se a conversa for demorar mais tempo do que alguns minutos, lembre-se de sentar-se, se for possível, para que você e ela fiquem com os olhos num mesmo nível.

2. A cadeira de rodas (assim com as bengalas e muletas) é parte do espaço corporal da pessoa, quase uma extensão do seu próprio corpo. Agarrar ou apoiar-se na cadeira de rodas é como agarrar ou apoiar-se numa pessoa senta-

da numa cadeira comum. Isso muitas vezes é simpático, se vocês forem amigos, mas não deve ser feito se vocês não se conhecem.

3. Nunca movimente a cadeira de rodas, sem antes pedir permissão para a pessoa.

4. Empurrar uma pessoa em cadeira de rodas não é como empurrar um carrinho de supermercado. Quando estiver empurrando uma pessoa sentada numa cadeira de rodas, e parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente, para que a pessoa também possa participar da conversa.

5. Se você estiver acompanhando uma pessoa com deficiência que anda devagar, com auxílio ou não de aparelhos ou bengalas, procure acompanhar o passo dela.

6. Mantenha as muletas ou bengalas sempre próximas à pessoa deficiente.

7. Se achar que ela está em dificuldades, ofereça ajuda e, caso seja aceita, pergunte como deve fazê-lo. As pessoas têm suas técnicas pessoais para subir escadas, por exemplo e, às vezes, uma tentativa de ajuda inadequada pode até mesmo atrapalhar. Outras vezes, a ajuda é essencial. Pergunte e saberá como agir e não se ofenda se a ajuda for recusada.

8. Se você presenciar um tombo de uma pessoa com deficiência, ofereça ajuda imediatamente. Mas nunca ajude sem perguntar se e como deve fazê-lo.

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

10. Nunca estacione numa vaga reservada para o estacionamento de veículos conduzidos ou que conduzam pessoas deficientes. Essas vagas, demarcadas com o Símbolo Internacional de Acesso (um símbolo de uma cadeira de rodas pintado na cor branca sobre um fundo azul), geralmente, são mais largas para permitir que a pessoa se aproxime do veículo e possa fazer a transferência da cadeira de rodas para o banco do carro e vice-versa. Nunca estacione em guias rebaixadas, nem sobre a calçada.

11. Se a pessoa tiver dificuldade na fala e você não compreender imediatamente o que ela está dizendo, peça para que repita. Pessoas com dificuldades desse tipo não se incomodam de repetir quantas vezes seja necessário para que se façam entender.

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

13. Pessoas com paralisia cerebral podem ter dificuldades para andar, podem fazer movimentos involuntários com pernas e braços. Geralmente, têm inteligência normal ou, às vezes, até acima da média.

PESSOAS SURDAS OU COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

1. Fale diretamente com a pessoa, e não de lado ou atrás dela.
2. Faça com que a sua boca esteja bem visível. Gesticular ou segurar algo em frente à boca torna impossível a leitura labial. Usar bigode também atrapalha.
3. Quando falar com uma pessoa surda, tente ficar num lugar iluminado. Evite ficar contra a luz (de uma janela, por exemplo), pois isso dificulta ver o seu rosto.
4. Seja expressivo ao falar. Como as pessoas surdas não podem ouvir mudanças sutis de tom de voz que indicam sentimentos de alegria, tristeza, sarcasmo ou seriedade, as expressões faciais, os gestos e o movimento do seu corpo serão excelentes indicações do que você quer dizer.
5. Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual, se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.
6. Se for necessário, comunique-se com a pessoa surda através de bilhetes. O importante é se comunicar. O método não é tão importante.
7. Quando a pessoa surda estiver acompanhada de um intérprete, dirija-se à pessoa surda, não ao intérprete.

PESSOAS CEGAS OU COM DEFICIÊNCIA VISUAL

1. Nem sempre as pessoas cegas ou com deficiência visual precisam de ajuda, mas se encontrar alguma que pareça estar em dificuldades, identifique-se, faça-a perceber que você está falando com ela e ofereça seu auxílio. Nunca ajude, sem perguntar antes como deve fazê-lo.
2. Para ajudar uma pessoa cega a sentar-se, você deve guiá-la até a cadeira e colocar a mão dela sobre o encosto da cadeira, informando se esta tem braço ou não. Deixe que a pessoa sente-se sozinha.
3. Algumas pessoas, sem perceber, falam em tom de voz mais alto quando conversam com pessoas cegas. A menos que a pessoa tenha também uma deficiência auditiva que justifique isso, não faz nenhum sentido gritar. Fale em tom de voz normal.
4. Por mais tentador que seja acariciar um cão-guia, lembre-se de que esses cães têm a responsabilidade de guiar um dono que não enxerga. O cão nunca deve ser distraído do seu dever de guia.
5. As pessoas cegas ou com visão subnormal são como você, só que não enxergam. Trate-as com o mesmo respeito e consideração que você trata todas as pessoas.

6. Proporcione às pessoas cegas as mesmas oportunidades que você tem, de ter sucesso ou de falhar.

7. Fique à vontade para usar palavras como "veja" e "olhe". As pessoas cegas usam-nas com naturalidade.

8. Quando for embora, avise sempre. A pessoa cega depende fundamentalmente das informações verbais.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL

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

2. Dê atenção a elas, converse e vai ver como será divertido.

3. Não superproteja. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.

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

5. As pessoas com deficiência mental, geralmente, são muito carinhosas.

Referência Bibliográfica

Folheto "Como você deve comportar-se diante de uma pessoa que...", publicado pela CORDE-Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

VIII. ASPECTOS LEGAIS SOBRE A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

1. O Decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999 (anexo I) regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

2. Cabe ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho- DRT, a fiscalização do cumprimento do Decreto n.º 3.298, conforme Instrução Normativa nº 20 de 19 de janeiro de 2001 (anexo II), do Ministério do Trabalho e Emprego - Secretaria de Inspeção do Trabalho.

3. A primeira tarefa da empresa, será identificar o número de funcionários portadores de deficiência que já trabalham na empresa, para determinar as vagas disponíveis no estabelecimento.

4. A identificação deverá ser acompanhada de relatório-formulário do Comunicado de Acidente de Trabalho - CAT, quando a deficiência foi adquirida em acidente dentro da própria empresa.

5. A empresa que tenha dificuldade para cumprimento ou preenchimento de vagas, deverá fazer um Termo de Ajustamento de Conduta com um prazo determinado, junto ao Ministério Público do Trabalho, através de sua Assessoria Jurídica.

6. É de responsabilidade do médico do trabalho a emissão de um laudo caracterizando a deficiência conforme disposto no Art 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999 .

7. Não há qualquer diferença entre o contrato da pessoa com deficiência e da pessoa que não tenha deficiência. O salário, direitos e deveres são os mesmos.

IX. ANEXO I

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.

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

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

...

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:
 - a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
 - b) de 41 a 55 db - surdem moderada;
 - c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
 - d) de 71 a 90 db - surdez severa;
 - e) acima de 91 db - surdez profunda; e
 - f) anacusia.
- III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

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

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

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

Brasília. 20 de dezembro de 1999; 178º da Independência e 111º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
José Carlos Dias

X. ANEXO II

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20 de 19 de janeiro de 2001

Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 2º, inciso III, da Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, disciplinado pelo art. 93 da Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e no art. 36, § 5º, do Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999;

Considerando o disposto na Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência; e

Considerando, ainda, a necessidade de orientar os Auditores-Fiscais do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho de pessoas portadoras de deficiência, resolve:

Baixar a presente Instrução Normativa sobre procedimentos a serem observados pela Fiscalização do Trabalho no cumprimento da legislação relativa ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT observará a relação de trabalho da pessoa portadora de deficiência, de modo a identificar a existência de vínculo empregatício.

Art. 2º Caracteriza relação de emprego a inserção no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência, sob as modalidades de colocação competitiva e seletiva.

Art. 3º Colocação competitiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que não exige a adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.

Art. 4º Colocação seletiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que em razão da deficiência, exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Art. 5º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para viabilizar a contratação e o exercício da atividade laboral da pessoa portadora de deficiência, tais como: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, adequação das condições e do ambiente de trabalho e outros.

Art. 6º 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 suas limitações.

Art. 7º Não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa portadora de deficiência realizado em oficina protegida de produção, desde que ausentes os elementos configuradores da relação de emprego, ou em oficina protegida terapêutica.

Art. 8º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que observar as seguintes condições:

- I - que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social;
- II - que tenha por objetivo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde;
- III - que as pessoas portadoras de deficiência participantes destas oficinas não integrem o quantitativo dos cargos previsto no art. 4º desta Instrução e
- IV - que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.

Art. 9º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social e que tenha por objetivo a integração social, mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

Art. 10º O AFT verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por

cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social 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 Para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 2º Os trabalhadores a que se refere o caput poderão estar registrados em qualquer dos estabelecimentos da empresa.

§ 3º Cabe ao AFT verificar se a dispensa de empregado, na condição estabelecida neste artigo, foi suprida mediante a contratação de outra pessoa portadora de deficiência, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa dias ou dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado.

Art. 11º Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o conjunto de ações utilizadas para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

Art. 12º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação.

Art. 13º Quando constatado pelo AFT que a empresa possui quadro de recursos humanos já preenchido, sem no entanto atender ao percentual previsto no art. 10 desta Instrução, assim como for descumprida a regra estabelecida no seu § 3º, a este será facultado encaminhar a matéria ao Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação ou para instauração do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99.

Art. 14º Em caso de instauração de procedimento especial, nos termos disposto no art. 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequa-

ção das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria N° 3.214/78.

Art. 15° Cabe ao AFT do Trabalho acompanhar o cumprimento do Termo de Compromisso firmado, especialmente, para verificar a manutenção do trabalhador portador de deficiência na empresa.

Art. 16° O não cumprimento do Termo de Compromisso implicará na adoção das medidas cabíveis, nos termos da IN n° 13 de 06.06.99, com posterior encaminhamento de relatório circunstanciado ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 17° Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação.

VERA OLÍMPIA GONÇALVES

Eikongraphics Gráfica e Editora Ltda.

Rua José Antonio Coelho, 315/317 - Vila Mariana - 04011-061 - São Paulo - SP

Tiragem: 10.000 exemplares



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
Secretaria Especial dos Direitos Humanos

Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo

Guia Prático para Profissionais
de Recursos Humanos

COLEÇÃO ESTUDOS E PESQUISAS
NA ÁREA DA DEFICIÊNCIA

Distribuição Gratuita

10