

Deficiente Trabalhador, Trabalhando com a Diversidade!



**Cartilha
informativa
dos direitos do
trabalhador
com
deficiência**



FAPED

FÓRUM PERMANENTE DE APOIO E
DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA DO DF E ENTORNO

Deficiente Trabalhador, Trabalhando com a Diversidade!

“A cidadania é um direito básico do homem.”

Entende-se por cidadania a participação efetiva nas decisões individuais, sociais e coletivas, bem como o acesso aos bens e serviços comunitários.

Participar é conviver, dividir direitos e deveres, compartilhar. É, também integrar, incluir. Ser aceito.

Nesse contexto, cabe uma reflexão sobre o conceito de pessoa, nas suas três características básicas:

FILOSÓFICA: ser que existe, se projeta, percebe o outro, convive, é solidário.

JURÍDICA: cidadão que tem direitos e deveres.

SOCIAL: é beneficiário e agente de sua inclusão no meio em que vive.

As pessoas com deficiência precisam que suas necessidades básicas sejam atendidas, numa visão da equiparação de oportunidades, na qual todo o sistema social se faça acessível a todos. Por isso, é indispensável que se favoreça a acessibilidade dessas pessoas ao mundo físico.

Segundo o IBGE, o Brasil conta com mais de 24 milhões de pessoas com deficiência, prisioneiras em suas casas, sem trabalho ou perspectiva.

Essas pessoas com quem querem tirar a vaga de ninguém e nem ter preferência nas seleções. Eles querem apenas igualdade de oportunidade. Cotas e reservas de vagas não têm outra finalidade a não ser garantir a igualdade nas seleções e contratações no mercado de trabalho.

Uma das maiores barreiras no mercado de trabalho é o preconceito! Muitos empresários não acreditam nas potencialidades das pessoas com deficiência.

Essa cartilha, em parceria com os sindicatos é uma das maneiras de romper com a grande barreira que é o preconceito. Por isso desejamos boa leitura e esperamos que essa iniciativa ajude a minimizar a discriminação no mercado de trabalho.

Michel Platini

Coordenador Geral



O direito ao trabalho

Quais são os direitos da pessoa com deficiência no que se refere aos concursos públicos? Eis alguns aspectos a serem considerados:

A Lei Federal n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, art.5º, reserva um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e define os critérios para sua admissão.

Em concursos públicos federais, [no âmbito da Administração Pública Federal, ou seja, empresas públicas federais, sociedades de economia mista pública, autarquias federais, fundações públicas federais e também a própria União] até 20% das vagas são reservadas às pessoas portadoras de deficiência. Este percentual não é o mesmo para cada estado, município ou para o distrito federal, porque é a lei de cada uma destas entidades que irá estabelecer o percentual de quotas de admissão para os portadores.



O que acontece quanto ao trabalho em empresa privada?

A Lei Federal n.º 8.213/91, art.93, prevê proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário ou critério de admissão do emprego em virtude de alguém portar deficiência.

A empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas. O percentual a ser aplicado é sempre de acordo com o número total de empregados das empresas.



Dessa forma:

- I – até 200 empregados 2%.
- II – de 201 a 500 – 3%.
- III – de 501 a 1000 – 4%.
- IV – de 1001 em diante – 5%

Toda pessoa com deficiência tem direito à reserva de vagas em concursos públicos ou em empresas privadas?

Não, nem todos. A quota de reserva de empregos não se destina a qualquer deficiente, mas àqueles que estejam habilitados ou reabilitados, ou seja, que tenham condições efetivas de exercer determinados cargos. É preciso, então, que apresentem nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária.

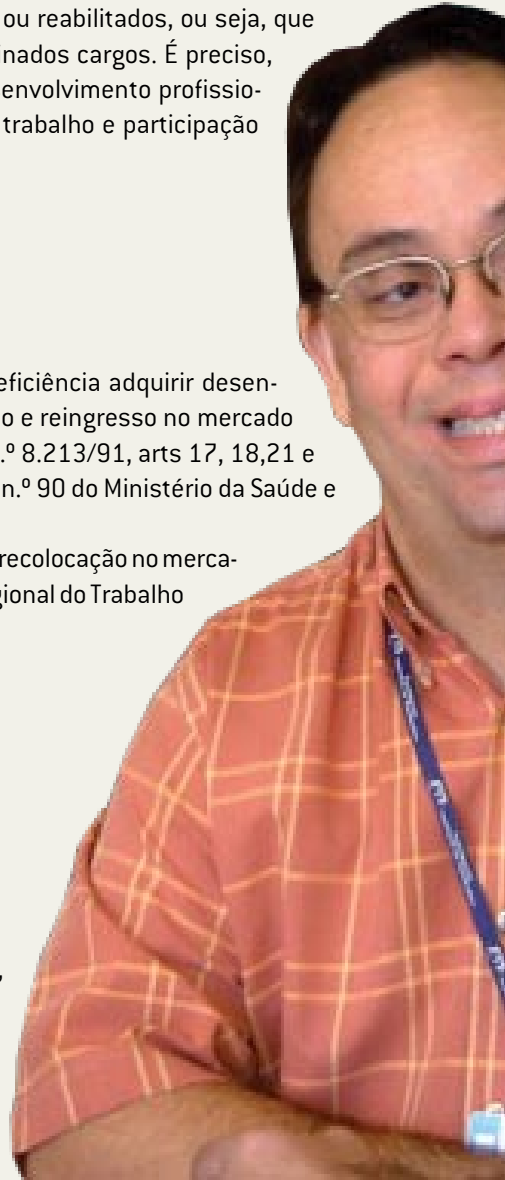
O que é a habilitação e a reabilitação?

É o processo que permite à pessoa com deficiência adquirir desenvolvimento profissional suficiente para ingresso e reingresso no mercado de trabalho, conforme o art.89 da Lei Federal n.º 8.213/91, arts 17, 18,21 e 22 do Decreto n.º 3.298/99 e Ordem de Serviço n.º 90 do Ministério da Saúde e Previdência Social.

Para maiores informações sobre colocação e recolocação no mercado de trabalho, deve-se procurar a Delegacia Regional do Trabalho e/ou a CAADE.

Que tipo de pessoa com deficiência pode trabalhar?

Todas! Cada um respeitando seus limites, dons e habilidades;



Para o cálculo da cota de empregados com deficiência, utiliza-se o número de empregados da empresa ou do estabelecimento?

Tanto para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, a partir de 100 (cem) ou mais empregados, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil (art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01).

A instituição sem fins lucrativos está obrigada a ter um percentual de pessoas com deficiência em seu quadro?

Sim, pois essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º, da CLT).

O que a empresa deve observar na seleção de empregado com deficiência?

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isto não ocorrer, será exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Tal procedimento pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Que outras atitudes podem ser adotadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência?

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas.

A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea “d”, da Recomendação nº 168 da OIT).



Como é considerada a prática das empresas em concentrar-se num tipo único de deficiência?

Essa atitude pode ser entendida como uma prática discriminatória. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 4º da Recomendação nº 168 da OIT).

Pode a empresa buscar apenas pessoas com deficiências leves. Esse também pode ser considerado um ato discriminatório. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As pessoas com deficiências têm o direito de serem respeitadas sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

A pessoa com deficiência tem direito a uma jornada especial?

Sim, pode ter um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência. Para atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc. (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

A empresa deve evitar que o empregado com deficiência seja tratado de forma preconceituosa pelos colegas e sensibilizar seu quadro funcional para eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais. (art. III, item 2, alínea “c”, da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência).



Que outros instrumentos a empresa pode utilizar para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação?

Manter em seu ordenamento interno normas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas. Nos estabelecimentos de ensino esta previsão é uma imposição legal [art. 24, inciso III, do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004].

O que deve ser observado para a integração do empregado com deficiência no ambiente de trabalho?

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia, bem como a adaptação às rotinas de trabalho. Para isso, tanto o empregado, como a chefia devem ser questionados sobre as questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho, cabendo ao chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

O portador de deficiência pode ser dispensado, sem justa causa, das empresas privadas?

Não pode. O artigo 93 da Lei Federal n.º 8.213/91 prevê que a dispensa só pode ocorrer nos contratos a prazo indeterminado, quando outro empregado portador de deficiência for contratado no lugar do dispensado. Logo, se tal substituição não ocorrer, cabe até a reintegração do empregado com os consectários legais. O portador tem, assim, uma estabilidade por prazo indeterminado.

O empregado com deficiência tem direito ao vale-transporte?

Sim, salvo se for detentor de passe livre que o isente do pagamento de passagens, em transporte coletivo, em todo o trecho de deslocamento entre a sua residência e o local de trabalho (art. 1º da Lei nº 6.418/85).

Acessibilidade

A inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças pessoais. A acessibilidade exerce papel fundamental nessa inclusão. A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura.

Discriminar pessoas com deficiência é crime?

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu art. 8º, tipificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos, e multa:

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

Caso os direitos não sejam cumpridos o que pode ser feito?

Deve-se procurar um advogado, Sindicato, Delegacia Regional do Trabalho, ou Ministério Público do Trabalho.

Onde buscar a defesa dos seus direitos?

Ministério Público do Trabalho

Endereço: SAS Qd.04 Bloco L. Brasília - DF CEP 70070-922 - Fone: (61) 3314-8500

Ministério Público - PRODIDE

Endereço : Eixo Monumental, Praça do Buriti, Lote 02, Ed. Sede do MPDFT, 1º Andar CEP : 70.944-900 - Telefone/Fax : (61) 3343-9721

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Endereço: SDS Edifício Venâncio V, Loja 14 Subsolo Brasília - Fone: (61) 3225.9374

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS - CLDF

Câmara Legislativa do Distrito Federal - Fone: (61) 3966-8700

SINDICATO DO COMERCÍÁRIOS

Endereço: SCS - Quadra 06 - Bloco A-81
Edifício José Severo 7º andar - CEP 70326-900
Telefone 3224-3808 - Fax: 3223-8615

CORDE/DF

Endereço: SEPN 515 Bl. "A" Ed. Sede Banco do Brasil - **DISQUE CORDE:** 0800-6452345

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO

Endereço: SEPN 509, Bl:E, sl: 06 - Brasília/DF
Telefone: (61) 3340.3222

SINDICATO DOS RODOVIÁRIOS

Endereço: SDS Ed. Venâncio IV Lj. 04 1º E 2º SUBSOLO
Tel: 3224-4711 - Fax: 3226-4821
Email: rodov13@yahoo.com.br

SINDSER

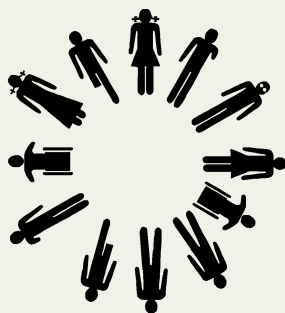
Endereço: SDS Ed. Miguel Badya - Sl. 401 a 404
Tel: 3225-6801 Fax: 3322-4534

SINDJUS

Endereço: SDS Edifício Venâncio V Salas 108 / 111 / 113 / 114
Telefax: (61) 3224-9392

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





FAPED

FÓRUM PERMANENTE DE APOIO E
DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA DO DF E ENTORNO

Fale com o FAPED:

www.faped.org

faped@faped.org

Caixa postal: 01853 CEP: 70081-970

(61) 3322-1923 - (61) 8141-3113



Sindicato dos Empregados
no Comércio do DF



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS
DE TRANSPORTES TERRESTRES DE PASSAGEIROS
URBANO, INTERESTADUAIS, ESPECIAIS, ESCOLARES,
TURISMO E DE CARGA DO DF



FILIADO À
CUT



SINDJUS-DF

