



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ELEIDA FERREIRA DE LIMA

**ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS COM FOCO EM PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA MOTORA: ALGUMAS SOLUÇÕES**

ASSIS
2015

ELEIDA FERREIRA DE LIMA

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS COM FOCO EM PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA MOTORA: ALGUMAS SOLUÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientador: Prof. Jairo da Silva.

ASSIS
2015

FICHA CATALOGRÁFICA

LIMA, Eleida Ferreira de.

Administração de Pessoas com Foco em Pessoas com Deficiência Motora: Algumas Soluções / Eleida Ferreira de Lima

FEMA – Fundação Educacional do Município de Assis – Assis, 2015
50 p.

Orientador: Prof. Jairo da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis.

1. Mercado de Trabalho 2. Acessibilidade 3. Inclusão Social 4. Ambiente Organizacional

CDD 658
Biblioteca da FEMA

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS COM FOCO EM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MOTORA: ALGUMAS SOLUÇÕES

ELEIDA FERREIRA DE LIMA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis como requisito do Curso de Graduação em Administração, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____

Avaliador: _____

ASSIS
2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meus pais, Eduardo e Leila, aos meus irmãos Antonio e Eduardo Junior por sempre me aconselharem e incentivarem a continuar em busca de uma vida profissional melhor apesar de todas as dificuldades que enfrento devido as minhas limitações físicas, além de estarem dispostos a ouvir minhas ideias na produção deste trabalho.

EPÍGRAFE

“Um cego ou um mutilado é capaz (...) de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário que um homem completamente são. Seria inteiramente oposto aos nossos propósitos que, em vista dos defeitos físicos dos operários, procurássemos admiti-los com salários reduzidos, contentando-nos com um tipo inferior de produção. É um desperdício empregar um homem perfeito para um trabalho que pode ser executado por um aleijado.”

Henry Ford, 1925

RESUMO

Atualmente, as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a admitirem pessoas com deficiência segundo a quota estipulada pelo Governo Federal de forma a contribuir com a entrada destas no mercado de trabalho ou realocar aqueles que se tornaram deficientes por causa de um acidente, logo, estas deverão fornecer a acessibilidade necessária para que estas possam se locomover livremente dentro do ambiente de trabalho. Dessa forma, para que as empresas realizem as adaptações de forma adequada, é disponibilizado pela ABNT – Associação Brasileira de Normas e Técnicas e pelas Normas Regulamentadoras diretrizes que servirão de orientação para que elas. Outro fator importante que as organizações precisam estar atentas é a prática da Inclusão Social dentro dela onde adotará comportamentos e ações que visarão promover o conforto dessas pessoas e valorizando a diversidade criando ambientes receptivos à estes novos colaboradores que, outrora, eram discriminados. No entanto, será responsabilidade das áreas de Gestão de Pessoas e Segurança do Trabalho a instrução, a capacitação e adaptação destes para que não se sintam deslocados dentro da empresa. Para tanto, há organizações que oferecem cursos de capacitação profissional para que os deficientes sem experiência possam ocupar um cargo dentro dela ou estarem aptos para competir no mercado de trabalho. Contudo, é essencial que a empresa se esforce em ter um bom relacionamento com seus colaboradores, tanto o com deficiência como o sem, possam se sentir motivados a contribuírem com a mesma promovendo, desta forma, um ambiente agradável. Além disso, para que as empresas consigam realizar as adaptações em seu ambiente físico, existem programas de apoio financeiro disponibilizado pelo BNDES a fim de que estas possam promover a acessibilidade para todos.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Acessibilidade; Inclusão Social; Ambiente Organizacional

ABSTRACT

Currently, companies with more than 100 employees are required to admit people with disabilities according to the quota set by the Federal Government in order to contribute to the entry of those in the workforce or relocate those who have become disabled because of an accident, logo, they shall provide the accessibility required to enable them to get around freely within the workplace. Thus, for companies to carry out the adjustments appropriately, is provided by ABNT - Brazilian Association of Technical Standards and Regulatory Standards and the guidelines that will guide them to. Another important factor that organizations need to be aware is the practice of social inclusion within it which will adopt behaviors and actions that will aim to promote comfort these people and valuing diversity by creating environments receptive to these new employees which once were discriminated against. However, it will be responsibility of the areas of People and Safety Management education, training and adaptation of these so they do not feel displaced within the company. Therefore, there are organizations that offer professional training courses to enable disabled inexperienced to occupy a position in it or be able to compete in the labor market. However, it is essential that the company strives to have a good relationship with its employees, both with disabilities as without, can feel motivated to contribute to promoting the same, this way, a nice environment. In addition, for companies able to make adjustments in your physical environment, there are financial aid programs offered by the BNDES so that they can promote accessibility for all.

Keywords: Labor Market; Accessibility; Social Inclusion; Organizational Environment

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. CONCEITUAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO, NBR E NR	12
2.1. CONCEITO DE DEFICIÊNCIA FÍSICA	12
2.1.1. Distinção entre Portador de Necessidades Especiais e Pessoa com Deficiência	13
2.2. MERCADO DE TRABALHO	14
2.2.1. Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Lei Nº 8.213	15
2.2.2. Acessibilidade Lei Nº 10.098	16
2.3. NBR 9050 – ACESSIBILIDADE A EDIFICAÇÕES, MOBILIÁRIO, ESPAÇOS E EQUIPAMENTOS URBANOS	17
2.3. NORMAS REGULAMENTADORAS	19
3. COMPROMETIMENTO SOCIAL E ASPECTOS GERENCIAIS	21
3.1. RESPONSABILIDADE E INCLUSÃO SOCIAL	21
3.1.1. Responsabilidade Social Corporativa – RSC	22
3.1.2. Responsabilidade Social Empresarial – RSE	23
3.2. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS E GERENCIAIS	24
3.2.1. Gestão de Pessoas	26
3.2.2. Segurança e Saúde do Trabalho	29
3.3. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	30
4. RELACIONAMENTO EMPRESA E COLABORADORES	32
4.1. BANCO NACIONAL DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES	33
4.1.1. Projeto Desenvolvimento Social e Urbano	33
4.1.1.1. Apoio a Investimentos Sociais de Empresas	34
4.1.1.2. Mobilidade Urbana	35
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS	38
ANEXO	44

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, está em crescimento o número de pessoas com deficiência física adquirida devido a acidentes, de trânsito ou domésticos, e que ainda estão habilitadas para assumir alguma atividade em uma organização que lhe dê tal oportunidade.

Sendo assim, há uma grande preocupação por parte do Governo Federal na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, para que estas possam exercer uma atividade remunerada, foi aprovada a Lei Nº 8.213 art. 93 de 24 de julho de 1991 onde regulamenta que “a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência”, garantindo uma quota a ser cumprida pelas organizações e dando oportunidades de empregabilidade a elas.

Outra lei aprovada a fim de beneficiar as pessoas com deficiência é a Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000 onde “estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”, esta tem o respaldo do Decreto nº 3.298 que garante a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho para averiguar se as organizações promovem a acessibilidade de forma adequada.

Logo, se faz necessário que as empresas adaptem seu arranjo físico para que possam receber tais pessoas, para tanto há dois auxílios aos administradores, NBR 9050 criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que estabelece critérios e parâmetros técnicos na organização do local e as Normas Regulamentadoras, regularizadas Portaria nº 3.214 que orientam precisamente a forma que o arranjo físico deverá ser acomodado.

No terceiro capítulo, será considerada a importância da responsabilidade e inclusão social dentro da organização, este trabalho abordará as diferentes faces do tema e a importância da valorização da diversidade existente na população pela empresa, além de analisar a subdivisão do tema no aspecto corporativo e empresarial. Posteriormente, será abordada a importância da estruturação organizacional dado

que as organizações são estruturadas de forma a amparar os colaboradores, sejam com deficiência ou não, na adaptação ao ambiente de trabalho sem grandes dificuldades, portanto, serão focadas duas áreas cruciais de apoio à adaptação da pessoa com deficiência no local de trabalho sendo elas: a de Gestão de Pessoas, a qual irá propor a forma que os líderes deverão se portar na entrevista do candidato com deficiência, e a Segurança e Saúde no Trabalho, em que demonstrará a responsabilidade da área em se certificar que a adaptação do ambiente esteja sendo feita corretamente. O capítulo também discriminará programas de capacitação profissional proporcionado por diferentes empresas que tem o intuito de auxiliar a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho.

No quarto capítulo, será analisado a relação entre a empresa e o colaborador, ou seja, a importância de ambos para a conquista do sucesso. Além de dar dicas às organizações que não possuem condições financeiras para realizar as mudanças necessárias para a adequação da pessoa com deficiência de seu ambiente físico ao dar considerar projetos financiados pelo Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

Devido ao levantamento bibliográfico ter sua conclusão antes de sancionada e publicada a Lei Federal Nº 13.146/15, a mesma está inserida em partes como anexo de acordo com a argumentação apresentada.

2. CONCEITUAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO, NBR E NR

2.1. CONCEITO DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

Primeiramente, a expressão “deficiência” é conceituada como sendo uma perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, de forma temporária ou permanente que pode gerar a incapacidade do indivíduo em desempenhar atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Consequentemente, o termo “deficiência física” se refere a qualquer alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que acrescenta o comprometimento da função física do indivíduo, tais alterações se apresentam em forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Há, também, uma definição para deficiência apresentada pela Organização Internacional do Trabalho, no primeiro item do Artigo 1 da Convenção 159/83:

[...] entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Portanto, uma pessoa só é considerada como deficiente físico quando apresenta algumas das anomalias apresentada acima, do contrário, esta será considerada apenas como uma pessoa com mobilidade reduzida, todavia, não será privada do amparo da lei.

Diante disso, há terminologias criadas para serem utilizadas quando for necessário se dirigir a uma pessoa com algum tipo de deficiência, estas serão consideradas a seguir.

2.1.1. Distinção entre Portador de Necessidades Especiais e Pessoa com Deficiência

Até a década de 80 eram usados termos pejorativos para identificar uma pessoa deficiente tais como aleijado, inválido, defeituoso, parálítico, manco, incapacitado, nanico, retardado, mongoloide, mongol, ceguinho, mudinho, excepcional dentre muitos outros.

No entanto, a partir de 1981, considerado o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (APAID), começou a ser usada a expressão “pessoa deficiente” e, com o tempo, acrescentou-se o termo “portador” originando as terminologias “pessoa portadora de deficiência” e “portadores de deficiência” as quais foram utilizadas até o começo da década de 90.

Visto que a deficiência não é algo que se porta, isto é, que é possível descartar a qualquer momento dando a impressão de ser algo temporário, a partir de 2006 o termo a ser utilizado para identificar os deficientes passou a ser “Pessoa com Deficiência”, visto que tal expressão foi utilizada no texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada na Assembleia Geral da ONU em 13 de dezembro do mesmo ano.

Portanto, o termo “Pessoa com Deficiência” ou “PcD”¹ destaca o indivíduo a frente de sua deficiência, o valorizando independentemente de sua condição física, sensorial ou intelectual. Dessa forma, há pessoa com deficiência física, pessoa com deficiência visual e pessoa com deficiência intelectual.

No caso da terminologia “Portador de Necessidades Especiais” se refere a necessidades específicas que cada pessoa possui naturalmente, com ou sem deficiência, no entanto, no Brasil tal termo começou a ser utilizado erroneamente

¹ Segundo o guia “**Convivendo com pessoas com deficiência**” a sigla PcD é invariável, ou seja, mesmo se a sentença estiver no plural a sigla permanecerá a mesma sem acréscimo do “s”. No entanto, é necessário evitar o uso da sigla visto que a mesma se refere a seres humanos, exceto em espaços diminutos tais como em colunas em quadros estatísticos, notícias curtas, conversação coloquial pela internet entre outros.

como identificação de pessoas com deficiência. Além deste fato, a terminologia também começou a ser utilizada devido ao surgimento das necessidades educacionais especiais de algumas crianças com deficiência e acabou por ser utilizada em todas as circunstâncias fora do âmbito escolar.

2.2. MERCADO DE TRABALHO

Segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS), há cerca de 650 milhões de pessoas com deficiência, cerca de 10% da população mundial, destas 386 milhões exercem algum tipo de atividade remunerada.

No Brasil, de acordo com o Censo realizado pelo IBGE em 2010 e divulgado em 2012, estima-se que exista, aproximadamente, 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, 21,1 milhões a menos do que fora apontado em 2000. Logo, estes correspondem a 23,9% da população brasileira, sendo que apenas 7% destas são pessoas com deficiência do tipo motora. Ainda segundo o mesmo Censo, 44 milhões dessas pessoas com deficiência estão em idade ativa, no entanto, apenas 23,6% exercem alguma atividade remunerada.

Com base nos dados apresentados acima, nota-se o crescimento de pessoas com deficiência física na sociedade devido a sequelas adquiridas – causados por acidentes de trânsito ou domiciliar – sendo que grande parte destas estão capacitadas para exercer algum tipo de atividade remunerada no mercado de trabalho visto que muitas já estavam no mercado de trabalho.

Dessa maneira, para que essas pessoas possam ter um lugar garantido no mercado de trabalho, o Governo Federal criou leis específicas para serem cumpridas pelas organizações a fim de que as pessoas com deficiência sejam incluídas na sociedade de forma não discriminatória.

Segundo Nambu (2007), o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho é um direito, assim sendo, a sociedade vem se esforçando para alcançar um novo degrau na caminhada para a construção de um contexto que reconhece, respeita e acolhe com dignidade a diversidade que a constitui.

Ainda segundo a autora (2007, p. 09), vale observar que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

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

Portanto, nota-se a necessidade de que a empresa se preocupe em oferecer um espaço adequado para os colaboradores com deficiência motora, possam circular livremente dentro da mesma.

2.2.1. Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Lei Nº 8.213

A fim de assegurar a entrada da pessoa com deficiência capacitada ou não no mercado de trabalho, foi aprovada em 24 de julho de 1991 a Lei nº 8.213 a fim de estabelecer um sistema de cotas as empresas estipulando o preenchimento de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com algum tipo deficiência de acordo com a seguinte proporção:

Até 200 empregados.....	2%
De 201 a 500 empregados.....	3%
De 501 a 1.000 empregados.....	4%
De 1.001 empregados em diante.....	5%

No entanto, tal lei começou apenas a ter eficácia no final de 1999, após a criação do Decreto nº 3.298 o qual garante a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e designa o Ministério do Trabalho e Emprego como o órgão fiscalizador com o objetivo de que tal Lei fosse cumprida pelas empresas públicas e privadas conforme discriminado em seu art. 36 § 5º:

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle de empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de

empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto **caput** deste artigo.

Desta forma, para que o sistema de cotas funcione corretamente, o Ministério do Trabalho fará uma rígida fiscalização em empresas que possuem mais de 100 funcionários e se caso ela não estiver de acordo com a legislação, a organização estará sujeita ao pagamento de multa, conforme estipulado pelo Ministério da Previdência Social por meio da Portaria Interministerial MPS/ MF nº 19, de 10 de janeiro de 2014:

IV - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS², para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 1.812,87 (um mil, oitocentos e doze reais e oitenta e sete centavos) a R\$ 181.284,63 (cento e oitenta e um mil e duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta e três centavos);

Logo, as empresas contratam pessoas com deficiência com o objetivo de escaparem do pagamento de tal multa, entretanto, elas ainda encontram dificuldades em cumprirem a cota estipulada tendo em vista que não há muita procura por parte de pessoas com deficiência por um trabalho remunerado, apesar de muitas delas se preocuparem em oferecer um plano de treinamento profissional para essas pessoas.

2.2.2. Acessibilidade Lei Nº 10.098

Aprovada em 19 de dezembro de 2000, a Lei tem como objetivo auxiliar as pessoas com deficiência lhes garantindo o direito à acessibilidade, conforme descrito em seu primeiro artigo, o qual rege:

Art. 1º: Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e

² A criação do Regulamento da Previdência Social – RPS foi aprovada pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 tendo como objetivo, dentre outras coisas, ditar as multas aplicadas a pessoa jurídica por não cumprir a legislação vigente.

espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e comunicação.

Acessibilidade nada mais é que a facilidade de acesso para pessoas com alguma limitação física em qualquer estabelecimento, por meio da eliminação de barreiras e obstáculos, seja este seu ambiente de trabalho ou ambientes comerciais, na condição de consumidor, lhe garantindo o direito de ir e vir, sendo ele uma pessoa com deficiência ou não.

Ademais, a própria Lei 10.098, ao definir acessibilidade, garante o direito de ir e vir do cidadão com deficiência:

[...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Por conseguinte, nota-se o interesse do Governo, por meio de sua Lei, fornecer condições e liberdade de locomoção dentro de espaços públicos e privados as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

2.3. NBR 9050 – ACESSIBILIDADE A EDIFICAÇÕES, MOBILIÁRIO, ESPAÇOS E EQUIPAMENTOS URBANOS

Logo, para que as empresas recebam os colaboradores com deficiência motora contratados de forma apropriada, foi criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) a NBR 9050 para ser aplicada pelas organizações a qual, segunda a mesma (2004, p. 01) teria o objetivo de:

[...] proporcionar à maior quantidade possível de pessoas, independentemente de idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção, a utilização de maneira autônoma e segura do ambiente, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e elementos.

Vigente desde 30 de janeiro de 2004, a NBR estabelece critérios e parâmetros técnicos que deverão ser observados pelas empresas quando fizerem as adaptações em seu arranjo físico. Dessa forma, os indivíduos que possuem dificuldade de deambulação, sejam estes nos papéis de colaboradores ou clientes, poderão circular livremente pelos estabelecimentos.

Consequentemente, os parâmetros apresentados pela NBR compreendem a instrumentalização necessária para que qualquer pessoa consiga se adaptar as condições ambientais existentes no local de trabalho, dado que o conforto e a funcionalidade deverão conter níveis de segurança ajustáveis a diferentes habilidades e, dessa forma, minimizando o estresse gerado, seja pelo esforço físico, pelo movimento ou pela percepção sensorial do indivíduo.

No entanto, a norma ainda é um trabalho em evolução, ou seja, é necessário avaliar as condições ambientais existentes nas empresas públicas e privadas para verificar se as adaptações feitas por aquelas que aplicaram a norma estão atendendo as necessidades das pessoas com dificuldades de deambulação.

Nesse sentido, foram adotados alguns temas essenciais para as adaptações em ambientes a fim de estarem em conformidade com a necessidade das pessoas com limitações físicas existente na sociedade atual, logo, a norma dá atenção a acessibilidade, ao desenho universal, a barreira arquitetônica e a tecnologia assistiva³.

Além dos temas mencionados acima, a norma destaca: dimensão do módulo de referência da cadeira de rodas, assim como a área necessária para manobra da mesma, referências para alcance manual e visual, formas de comunicação e sinalização horizontal e vertical, como é o caso da implantação do piso tátil e o Braille, dimensionamento de circulação, rampas e escadas, características de piso, especificações de equipamentos eletrônicos como elevador, plataforma elevatória para percurso vertical e inclinado e esteira rolante horizontal e inclinada, estacionamentos e também banheiros, inclusive ilustrando diversos modos de transferência para a bacia sanitária, como a lateral, a diagonal e a perpendicular.

³ Segundo o site **Assistiva – Tecnologia e Educação**, o termo “Tecnologia Assistiva” ainda é novo, este é utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e, consequentemente, promover uma vida independente e a inclusão delas.

Tendo em vista que a NBR 9050 adquiriu o papel de complementar em complementar legislações municipais que tem o intuito de regular a atividade construtiva, buscando a padronização da atividade de planejamento, execução do espaço edificado, seja ele de domínio público ou privado, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) vem ganhando grande credibilidade perante a sociedade em geral.

Entretanto, para que a norma tenha efeito prático, as empresas precisam assumir a responsabilidade quanto a construção de edificações e espaços de acesso público, seja o local de trabalho, comercial ou de serviços, aplicando as determinações e recomendações das normas técnicas.

É importante destacar a responsabilidade que o poder público tem de fiscalizar e aprovar projetos de edificações ou mesmo a concessão de serviços, para que os direitos dos cidadãos sejam respeitados.

Quando a empresa realizar as mudanças de acordo com a Norma Brasileira citada acima, os portadores poderão deambular livremente dentro do ambiente de trabalho ou estabelecimento comercial sem ter a preocupação de se sentirem inibidas por quaisquer obstáculos em seu caminho.

2.3. NORMAS REGULAMENTADORAS

As Normas Regulamentadoras constantes no Capítulo V intitulado “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, Título II da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foram aprovadas em 08 de junho de 1978 pela Portaria nº 3.214 regulamentando a Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977 com o propósito de estabelecer normas de cuidados com a saúde e segurança do trabalho e, dessa forma, garantir e promover uma melhor condição de trabalho a todos os colaboradores da organização, sendo sua observância de caráter obrigatório para empresas públicas e privadas.

Por exemplo, a NR 17 cujo título é “Ergonomia”⁴, tem a finalidade de estabelecer parâmetros que irá permitir a adaptação das condições de trabalho de acordo com as características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um

⁴ Segundo a **Associação Internacional de Ergonomia – IEA** (sigla em inglês), a “Ergonomia (ou Fatores Humanos) é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema.”

máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Dessa maneira, o colaborador se sentirá mais motivado em exercer sua função dentro da empresa e, conseqüentemente, aumentar sua produtividade.

Outro exemplo a ser considerado é a Norma Regulamentadora 24, intitulada “Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho”, tem o objetivo de determinar os requisitos básicos que deverão ser observados nos locais de trabalho para as instalações sanitárias e de conforto, especialmente referente a banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável. Nestes requisitos, há a proporção certa a ser utilizada em cada espaço da empresa para que o colaborador com deficiência possa se locomover dentro dela sem dificuldades.

No entanto, há necessidade da norma ser complementada legalmente de acordo com a necessidade dos Estados e Municípios, segundo ARAUJO (2014, p. 2085) tal NR deverá:

[...] ser complementada pela legislação federal e estadual, código de obras dos estados e municípios sobre os requisitos de atendimento à vigilância sanitária. Outra questão diz respeito à acessibilidade dos deficientes nos locais de trabalho, que requer adequação conforme normas específicas publicadas pela ABNT.

Sendo assim, é importante que a empresa busque adequar seu ambiente físico de acordo com os requisitos apontados pela Norma Regulamentadora, visto que esta deverá ser obrigatoriamente observada.

3. COMPROMETIMENTO SOCIAL E ASPECTOS GERENCIAIS

3.1. RESPONSABILIDADE E INCLUSÃO SOCIAL

É possível perceber que uma empresa age com responsabilidade social quando esta adota, de forma voluntária, comportamentos e ações que objetivam promover o bem-estar do seu público externo e interno, isto é, colaboradores e fornecedores.

A fim de destacar a importância da responsabilidade social dentro da organização, ANDRADE (2010, p. 11) faz a definição abaixo:

A responsabilidade social deve ser entendida como uma orientação para os outros, refletindo tanto um sentido de realidade quanto um olhar para o futuro. A responsabilidade social remete, em síntese, à constituição de uma cidadania organizacional no âmbito interno da empresa e à implementação de direitos sociais de âmbito externo.

Portanto, a responsabilidade social deverá estar focada tanto nos colaboradores das organizações quanto nos fornecedores e/ou prestadores de serviços que possui promovendo, conseqüentemente, um ambiente agradável para ambos exercerem suas atividades dentro dela.

Observando a necessidade das empresas aplicarem a responsabilidade social em sua forma de gestão priorizando a diversidade dentro dela a fim de agregar valor a imagem da empresa no mercado, o INSTITUTO ETHOS⁵ (2000, p. 07) declara:

No Brasil, torna-se cada vez mais evidente para as empresas a importância de tratar a diversidade com primazia em sua agenda de responsabilidade social e considerá-la um tema decisivo para seu desempenho

⁵ De acordo com seu site, o **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social** foi “criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, o Instituto Ethos é um polo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável”.

organizacional. A diversidade pode tornar-se, internamente, um sinônimo de qualidade de vida no trabalho. Nas relações externas – com parceiros, consumidores e sociedade – a adoção da diversidade como um princípio de atuação agrega valor à imagem da empresa. Essa iniciativa demonstra que ela está alinhada às expectativas e demandas da sociedade e que assume a sua missão social.

A valorização da diversidade é um compromisso ético assumido pela empresa ao investir em ações de atração, manutenção e incentivo a mão de obra diversificada o que proporciona o aumento da sua competitividade no mercado onde atua.

Antigamente, a diversidade era focada apenas nas questões de gênero ou raça, entretanto, nos últimos anos as empresas e conforme orientações do Instituto Ethos estão ampliando sua visão de diversidade ao considerar questões como condição socioeconômica dos empregados, estilo de trabalho, idades, ascendência, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, deficiência física ou mental em condições de saúde, entre outras diferenças. Algumas delas, inclusive, estão criando ambientes de trabalho receptivos aos colaboradores que são discriminados, estigmatizados ou marginalizados, tradicionalmente.

Em vista disso, o tema se tornou base de discussões, em âmbito acadêmico e empresarial, visando um melhor entendimento do mesmo, assim sendo, houve o surgimento de três definições para esse tema, os quais são Responsabilidade Social Corporativa (RSC), Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e Responsabilidade Social Ambiental (RSA).

Este trabalho considerará apenas as duas primeiras definições do tema.

3.1.1. Responsabilidade Social Corporativa – RSC

É também conhecida como “Cidadania Corporativa” ou “Consciência Corporativa” sendo, portanto, definida como ações que uma organização coloca em prática com o objetivo de alcançar um benefício social maior, assumindo um compromisso com a sociedade em que desenvolve suas atividades, tais características são confirmadas por PINEDA; MARROQUÍM (2011, p. 77)

O princípio que sustenta a responsabilidade social corporativa (RSC) refere-se ao compromisso que a organização tem com a sociedade em que desenvolve suas atividades, seja como instituição social, organização econômica particular ou como conjunto de indivíduos que a integram. Em virtude deste compromisso, a empresa tem de assumir em cada momento os valores da sociedade e utilizá-los como critérios para orientar suas operações. Na atualidade, esses valores orientam a finalidade da empresa para o bem-estar social e obrigam que seu desempenho deva ser julgado não só em termos de rentabilidade econômica, mas também em função do efeito que suas atividades provocam no âmbito econômico, social e ambiental.

Nota-se, portanto, que uma empresa que pratica a RSC está voltada ao ambiente de negócios de forma a não prejudicar a sociedade em que está atuando, procurando contribuir com o progresso da mesma e, ao mesmo tempo, cumprir seus objetivos econômicos.

3.1.2. Responsabilidade Social Empresarial – RSE

Assim como a RSC citada anteriormente, a RSE visa beneficiar a sociedade com suas ações e seu tema também é amplamente discutido atualmente, visto que envolve desde a geração de lucros pela empresa até a execução de ações sociais dentro e fora dela.

Segundo COSTA (2014, p.), a Responsabilidade Social Empresarial “é uma gestão que pretende diminuir os impactos negativos no meio ambiente e comunidades, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo a desigualdade social”.

Em harmonia com a definição de COSTA, o Ministério do Trabalho associa a responsabilidade social das empresas com a admissão de pessoas com deficiência, conforme abaixo:

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para as empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente do trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

Uma maneira das empresas se tornarem socialmente responsáveis é promovendo a inclusão social, isto é, oferecendo uma oportunidade de melhor condição de vida a aqueles que têm capacidade de participar ativamente de uma atividade remunerada que beneficiará tanto o empregador quanto o empregado, dentre esses indivíduos que necessitam de oportunidades estão as pessoas com deficiência.

Ao incluir em seu quadro de funcionários essas pessoas que possuem limitações físicas, a empresa estará promovendo o respeito a diversidade dentro do ambiente de trabalho.

3.2. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS E GERENCIAIS

Visto que a organização nada mais é que uma unidade social que busca, constantemente, que os objetivos traçados por ela sejam atingidos. Uma melhor definição é dada por SCHERMERHORN et al. (2000, p. 30):

[...] *organização* é um conjunto de pessoas que trabalham juntas numa divisão de trabalho para atingir um objetivo comum. Essa definição abrange uma ampla variedade de clubes, organizações voluntárias e instituições religiosas, e também entidades como empresas, escolas, hospitais, órgãos governamentais, entre outras.

Sua estruturação pode acontecer de duas formas: tanto em sentido vertical quanto em sentido horizontal de acordo com a necessidade da empresa.

A especialização vertical acontece quando se verifica a necessidade de aumentar a qualidade da supervisão o chefe acrescentando mais níveis hierárquicos na estrutura da empresa. Sendo um desdobramento da autoridade e por isso denominada processo escalar, visto que se refere ao crescimento da cadeia de comando. Ela é caracterizada pelo crescimento vertical do organograma, isto é, pelo aumento do número de níveis hierárquicos.

A especialização horizontal acontece quando se verifica a necessidade de aumentar a perícia, a eficiência e a melhor qualidade do trabalho em si, corresponde a uma especialização de atividade e conhecimentos. Tal especialização se faz à custa de um maior número de órgãos especializados, no mesmo nível hierárquico, cada qual em sua tarefa.

Ela também é denominada processo funcional e se caracteriza sempre pelo crescimento horizontal do organograma. Este processo é mais conhecido pelo nome de departamentalização, pois tem tendência incrível de criar departamentos devido a necessidade de que os indivíduos sejam agrupados em cargos e esta ocorre em qualquer nível hierárquico da organização, buscando atribuir e agrupar atividades diferentes por meio da especialização de órgãos a fim de obter melhores resultados.

Segundo CHIAVENATO (2004, p. 208)

A departamentalização é uma característica típica das grandes organizações. Ela é diretamente relacionada com o tamanho da organização e com a complexidade das operações. Quando a organização torna-se grande, todas as atividades não podem ser supervisionadas diretamente pelo proprietário ou diretor, mas por meio de vários executivos responsáveis pelas diferentes fases da atividade ou pelos diferentes aspectos dessa atividade.

Logo, por meio da departamentalização é possível que a empresa se apresente perante o mercado de forma estruturada e organizada. A fim de justificar essa necessidade dentro das empresas, CARREIRA (2009, p. 258) argumenta que:

A departamentalização permite a criação de órgão em cujo interior encontramos uma combinação de recursos humanos, financeiros, materiais

e tecnológicos com o propósito de representar determinado papel e alcançar objetivos preestabelecidos.

Assim, é por meio deste critério de departamentalização que a empresa se dividirá em diversas áreas para que esta consiga alcançar os objetivos traçados e, conseqüentemente, sobreviver no mercado competitivo que há atualmente.

Dentre das muitas áreas existentes, há duas a serem destacadas por estarem diretamente envolvidas na relação entre o colaborador com deficiência e a organização, os quais seriam as áreas de recursos humanos e segurança do trabalho, tais departamentos serão considerados, individualmente, a seguir.

3.2.1. Gestão de Pessoas

Conhecida também como Gestão de Recursos humanos tem o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano da empresa. Tal área está diretamente envolvida na relação entre a empresa e o colaborador, ou seja, tem a função de gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas projetados pelo gestor.

Com o propósito de destacar a importância do gestor de pessoas dentro da organização, BOAS; ANDRADE (2009, p. 03) assegura que:

[...] o gestor de pessoas deve ter um perfil inovador e competente para atuar de forma estratégica, permeando todos os meandros da empresa, seja ela uma prestadora de serviços, uma indústria, uma empresa do terceiro setor, pública ou privada, nacional ou multinacional porque, mesmo de tanta inovação, automação, robotização e tecnologia, a atuação do ser humano ainda é primordial. Não haveria tanto desenvolvimento se as pessoas não tivessem sido capacitadas e instruídas a buscar novos desafios e novos horizontes.

Logo, é essencial que o gestor busque instruir e capacitar os colaboradores com deficiência ou não para enfrentar novos desafios dentro da própria organização. No entanto, Para que isso se torne realidade, é necessário que o gestor de recursos humanos da empresa, seja consciente da importância de terem pessoas capazes e motivadas para superar metas e levar a empresa ao sucesso.

Com o propósito de amparar os profissionais da área de gestão de pessoas na forma de agir ao entrevistar um candidato com deficiência, são dadas algumas dicas na cartilha Gestão de Pessoas com Deficiência no Ambiente de Trabalho (2009, p. 10), as quais seriam:

- Quando for conversar por muito tempo com uma pessoa que usa cadeira de rodas procure ficar sentado;
- A cadeira de rodas, bengalas e muletas fazem parte do espaço corporal da pessoa, portanto, não apoie nem movimente as mesmas sem permissão;
- Procure deixar as muletas, bengalas ou a cadeira de rodas sempre próximas de pessoas com deficiência quando estas não as estiverem em usando;
- Empurrar uma cadeira de rodas exige cuidados, preste bastante atenção para não batê-la em ninguém;
- Se estiver acompanhando uma pessoa que ande devagar, como pessoas de baixa estatura ou que usam muletas, acompanhe o passo, e se achar que a pessoa com deficiência física precisa de ajuda, não hesite em oferecer.

Ainda falando sobre o modo de se realizar uma entrevista com uma pessoa com deficiência, o INSTITUTO ETHOS (2002, p. 30) observa que:

Providencie uma sala acessível, rearranjando assentos e iluminação. Antes de iniciar a entrevista, verifique se o entrevistado está bem instalado ou se é necessária alguma outra adaptação. Procure alguém experiente para esclarecer dúvidas e ajudar na comunicação. Permita que o candidato leve alguém para lhe dar suporte, caso seja necessário. Mantenha o foco nas principais perguntas sobre o trabalho, e não em questões pessoais. As perguntas relativas à deficiência do entrevistado devem ser restritas à interferência que ela pode ter em sua habilidade para aquela função.

Ao colocar em prática tais dicas, tanto o gestor quanto o candidato com deficiência motora evitarão enfrentar uma situação constrangedora e, conseqüentemente, transformando a entrevista em um desastre.

Por conseguinte, a pessoa com deficiência ao ser admitida pela empresa deverá ter o auxílio do gestor de pessoas a fim de se adaptar a organização, no entanto, esta precisará se esforçar na adaptação dentro da empresa para que um bom ambiente organizacional seja preservado.

Todavia, para que a empresa receba esse novo colaborador de forma adequada, é essencial que a equipe de trabalho esteja completamente envolvida na recepção do mesmo. Cada colaborador deve estar sensibilizado sobre as questões referentes a deficiência e a diversidade de forma geral. Assim, o ambiente se tornará propício a comunicação aberta sem preconceitos ou qualquer tipo de receio em torno da pessoa com deficiência.

Ainda segundo a cartilha publicada pela Federação Brasileira de Bancos - FEBRABAN intitulada Gestão de Pessoas com Deficiência no Ambiente de Trabalho (2009, p. 14):

[...] a ideia de que todo profissional com deficiência é incapaz é tão preconceituosa quanto a de que todo deficiente é competente. As duas formas de pensar são equivocadas, já que se estereotipar um grupo, corre-se o risco de sobrecarregá-lo. Deste modo, as empresas que não estão preparadas para receber esses colaboradores ficam frustradas com o resultado, o que termina bloqueando novas contratações.

Em vista disso, o gestor precisa ter em mente que as pessoas com e sem deficiência devem ser tratadas da mesma maneira, ou seja, não superestimar e tampouco subestimar o colaborador. Desse modo, o ambiente de trabalho será transformado em um lugar de oportunidades e de valorização da diversidade.

3.2.2. Segurança e Saúde do Trabalho

Segundo o site do Ministério do Trabalho, o departamento de Segurança e Saúde do Trabalho tem o objetivo de planejar e coordenar as ações de fiscalização dos ambientes e condições de trabalho, prevenindo acidentes e doenças, protegendo a vida e a saúde dos colaboradores.

Tal objetivo é confirmado por TAVARES (2010, p. 12) ao afirmar que:

A função higiene e segurança ou simplesmente prevenção é essencialmente, uma função consultiva. O seu objetivo reside na informação, no aconselhamento, na motivação e na coordenação, tendo para a hierarquia a direção e execução das soluções que propõe.

O gestor de SST agirá como consultor da organização ao aconselhar e coordenar ações que visam melhorar o ambiente físico da empresa. Além disso, o departamento, em conjunto com a área de Gestão de Pessoas da empresa, se responsabilizará pela alocação do colaborador com mobilidade reduzida temporária ou permanente dentro da empresa, no entanto, será o gestor de SST o responsável por averiguar se as adaptações realizadas estão em conformidade com a NBR 9050.

Uma forma de garantir que a averiguação das adaptações ocorram e, com isso, preserve a saúde e a integridade física de todos os colaboradores da empresa, a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, e regulamentada pela NR 5 do Ministério do Trabalho, obriga as organizações a criarem um órgão denominado CIPA – Comissão Interna de Preservação de Acidentes que deverá ser composta por representantes do empregador e dos empregados.

A CIPA tem algumas atribuições básicas que precisarão ser seguidas, tais como “sugerir medidas de prevenção de acidentes julgadas necessárias por iniciativa própria ou sugestão de outros empregados e encaminhá-las ao presidente e ao departamento de segurança da empresa” e, ainda, “manter controle sobre as condições de trabalho dos funcionários e equipamentos das empreiteiras e

comunicar ao presidente as irregularidades encontradas”. (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 105)

Logo, por meio deste órgão, haverá o monitoramento das ações da organização para melhorar o ambiente de trabalho e se estas estão atendendo as necessidades dos colaboradores. No entanto, será a área de segurança e saúde no trabalho que ficará encarregada de se certificar que essa comissão seja criada dentro da empresa para que não haja problemas futuro.

3.3. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Embora a obrigatoriedade de conceder cursos para qualificação profissional para as pessoas com deficiência seja, segundo os Decretos 3.298/99 art. 28 e 5.598/05 art. 23, das instituições de ensino públicas e privadas, há empresas que oferecem tal capacitação de forma voluntária a fim de facilitar a inserção delas no mercado de trabalho e no ambiente corporativo.

Há vários exemplos a serem considerados que ilustram essa questão, um deles é o da empresa UNIMED-BH que, recentemente, disponibilizou um curso de capacitação a pessoas com deficiência a fim de transformá-los em profissionais capazes para atuar em atividades administrativas e, assim, contribuindo para a ampliação de seus horizontes e aprimorar seus talentos.

Outro exemplo a ser considerado é o da FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos que em 2013 promoveu um programa denominado Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Bancário que visava selecionar pessoas com deficiência para assumir cargos administrativos nas instituições financeiras onde os candidatos participam do programa já estando empregados nas mesmas.

Há também a empresa Alterdata Software, uma das maiores no segmento de softwares localizada em Teresópolis/RJ, disponibiliza o Programa Conectar com o intuito de capacitar os participantes a fim de que estejam aptos para toda e qualquer oportunidade no mercado de trabalho. A empresa também orientará os participantes

sobre como se portar no ambiente corporativo, processos seletivos, preparações de currículos, redação de e-mails entre outros.

Também há o programa “Meu Novo Mundo” desenvolvido pela Federação de Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) tem o objetivo oferecer capacitação profissional, atividades pedagógicas e práticas de esportes para pessoas com deficiência com o intuito de motivar e integrar o profissional no ambiente de trabalho. O programa conta com a parceria do Serviço Social da Indústria de São Paulo (SESI-SP), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial de São Paulo (SENAI-SP) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo (SRTE-SP). Neste, a pessoa com deficiência participa do programa durante três anos e obtém qualificação profissional em um dos cursos oferecidos, durante o processo de aprendizagem ela se prepara para o mercado de trabalho ao mesmo tempo em que a empresa se adapta para receber esse profissional.

Por fim, outra grande empresa que se preocupa em oferecer programas de capacitação profissional é a IBM Brasil, que lançou em parceria com a Faculdade IBTA e com a escola Planet Idiomas o programa Inclusão *On Demand* cujo objetivo é promover a capacitação profissional e a inclusão social de pessoas com deficiência, tal projeto contou com o apoio das Nações Unidas, representada pela VNU – Voluntários das Nações Unidas.

4. RELACIONAMENTO EMPRESA E COLABORADORES

O relacionamento existente entre o colaborador e a empresa é chamado de Comprometimento Organizacional, este ocorre quando o funcionário tem o desejo de fazer parte da organização, participar de seu crescimento e alcançar os objetivos em comum. A ideia é confirmada por REZENDE (2000, p. 113) que destaca:

O comprometimento se constrói com maior efetividade a partir do momento em que os objetivos organizacionais possuem elementos de realização e significação comuns às expectativas dos colaboradores. Quando o trabalho atende às expectativas de quem trabalha, pode-se dizer que ele possui um significado, isto é, que o colaborador confere um significado à sua atividade.

Portanto, é de suma importância que a empresa analise seu relacionamento com seus clientes externos e internos para que se sintam motivados em atuar nela, pois estes são os pilares para o sucesso empresarial.

MARQUES (2006) define os clientes internos como sendo todas as pessoas que trabalham na organização, influenciando o processo produtivo e de fornecimento de serviços. Desta forma, todos os colaboradores são considerados como sendo os clientes internos da empresa, são eles que fazem com que o serviço seja feito de forma excelente, portanto, é necessário que o gestor se relacione com seus funcionários de forma humana, respeitosa, compreensiva e cooperativa.

Ao agir de tal forma, a organização terá seu clima organizacional melhorado, além de aumentar a produtividade e o espírito de equipe dos seus funcionários. Consequentemente, a empresa se beneficiará destas mudanças, pois irão refletir no seu ambiente externo, ou seja, aumentará a satisfação do cliente externo o que, por sua vez, culminará na atração dos clientes da concorrência.

Já o cliente externo é definido por MARQUES (2006) como sendo aqueles que adquirem e/ou consomem o produto comercializado/oferecido pela empresa, logo, não participam na produção ou realização dos mesmos. Assim sendo, é de grande

importância a empresa preparar seus colaboradores para atenderem de forma imparcial quaisquer pessoas que adentrarem no estabelecimento para adquirir algum produto ou serviço, acarretando na satisfação dos clientes devido ao bom atendimento prestado.

4.1. BANCO NACIONAL DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES

O Governo Federal providencia auxílio para as micro, pequenas e média empresas que não possuem condições financeiras de realizar as adaptações em seu ambiente a fim de se adequarem as normas por meio de projetos do Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

O BNDES é considerado, atualmente, como o principal instrumento de financiamento de longo prazo para a realização de investimentos em todos os segmentos do mercado, a fim de estejam de acordo com as necessidades de seus colaboradores com dificuldades de locomoção.

Dentre as diversas áreas de atuação do Banco, este trabalho irá destacar apenas a área de Desenvolvimento Social e Urbano responsável por dar apoio a inclusão de pessoas com deficiência, tanto em empresas privadas quanto em públicas.

4.1.1. Projeto Desenvolvimento Social e Urbano

O projeto de Desenvolvimento Social e Urbano como objetivo o apoio direto na melhoria das condições de vida da população brasileira, seja ela com deficiência ou não, disponibilizando diversos mecanismos com investimentos que beneficiam os empreendedores de baixa renda buscando, com isso, reduzir as desigualdades sociais e regionais.

Dessa forma, o BNDES busca maximizar os impactos sociais positivos dos projetos que financia. Para tanto, o Banco criou mecanismos de apoio ao projeto, um destes apoios é o BNDES Fiem que visa financiar projetos de implantação, expansão e modernização de empreendimentos. Sua atuação é realizada por meio de linhas de financiamento, as quais apenas duas estão relacionadas com a promoção de

adaptações para pessoas com deficiência em estabelecimentos públicos ou privados: Apoio a Investimentos Sociais de Empresas e Mobilidade Urbana.

As duas linhas serão considerados a seguir.

4.1.1.1. Apoio a Investimentos Sociais de Empresas

Segundo o site do BNDES, o objetivo da linha de Apoio a Investimentos Sociais é “financiar investimentos destinados à implantação, expansão e consolidação de projetos e programas de investimentos sociais realizados por empresa, associações ou fundações, isoladamente ou em parceria com instituições públicas ou associações de fins não econômicos, que objetivem a elevação do grau de responsabilidade empresarial e que sejam voltados para a articulação e o fortalecimento de políticas públicas desenvolvidas nos diferentes níveis federativos”.

Esta linha de investimentos divide-se em duas modalidades, uma no âmbito da comunidade e outra no âmbito da empresa.

No caso da modalidade de investimento no âmbito da comunidade, o apoio financeiro está direcionado a investimentos sociais que não estão exclusivamente relacionados com o público interno da empresa e que sejam, preferencialmente, articulados com o poder público local e/ou que tenha a intenção de somar esforços com programas e políticas públicas que tenha suas ações voltadas para o ambiente externo com influência local ou microrregional e ambiente macrossocial.

Já a modalidade de investimento no âmbito da empresa tem dois objetivos, sendo um o de aprimorar ou implantar sistemas de gestão ambiental, social e/ou saúde e segurança do trabalho obtendo certificações e viabilizar investimentos sociais, com caráter complementar às obrigações legais, voltados para seus empregados, incluindo seus dependentes e familiares.

Os itens financiáveis para ambas as modalidades desta linha de investimento incluem obras civis destinadas à instalação, expansão, reforma e outras benfeitorias relacionadas; aquisição de máquinas, equipamentos e materiais permanentes; tecnologia da informação; serviços técnicos especializados; investimentos na

implantação ou aprimoramento de sistema de gestão ambiental, social e/ou de saúde e segurança do trabalho, incluindo a obtenção de certificações correlatas.

Também vale ressaltar a capacitação de equipe própria para estruturação de ações de responsabilidade social; despesas com qualificação de seus colaboradores voltada para o aprimoramento da escolaridade até nível médio ou para a profissionalização dos que possuem formação escolar até nível médio, além de despesas operacionais do projeto social, despesas administrativas com a equipe da empresa diretamente dedicada, limitadas a 5% do valor do projeto social; e desenvolvimento, difusão e reaplicação de tecnologias sociais.

4.1.1.2. Mobilidade Urbana

De acordo com o BNDES, o objetivo da modalidade é o de dar apoio a projetos de interesse público e voltados para a mobilidade urbana, abrangendo todos os investimentos necessários à qualificação do espaço urbano no entorno da empresa.

O que poderá ser financiado pelo BNDES será a racionalização econômica, com redução dos custos totais do sistema; priorização das modalidades de maior capacidade e menor custo operacional; privilégio do transporte coletivo sobre o individual; integração tarifária e física, com redução do ônus e do tempo de deslocamento para o usuário; acessibilidade universal, inclusive para pessoas com mobilidade reduzida, pedestres e ciclistas; utilização de tecnologias mais adequadas, buscando melhores condições de conforto e segurança; aprimoramento da gestão e da fiscalização do sistema, de forma a fortalecer a regulamentação e reduzindo a informalidade; redução dos níveis de poluição sonora e do ar, do consumo energético e dos congestionamentos; requalificação urbana das áreas do entorno dos projetos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conformidade com a legislação brasileira, as empresas que possuem mais de 100 funcionários contratam pessoas com deficiência de acordo com a quota previamente estipulada pela mesma ou realocam algum colaborador que, devido a um acidente, se tornou deficiente dentro da organização a fim de poder executar uma atividade dentro dela, no entanto, estas precisam estar atentas a formas de fornecerem acessibilidade a estes colaboradores e, assim, garantir que estes possam circular livremente dentro do ambiente de trabalho. Para tanto, a NBR 9050 e as Normas regulamentadoras auxiliam a empresa na hora de realizarem a adaptação necessária para que seu espaço físico seja acessível a elas.

Quando a empresa trabalha com a diversidade dentro dela, esta estará promovendo um ambiente agradável aos que, outrora, eram discriminados por causa de sua condição física. Tanto a área de Gestão de Pessoas quanto a área de Segurança e Saúde do trabalho serão responsáveis por adaptar o deficiente dentro do ambiente de trabalho se certificando que estes estejam bem alocados dentro da empresa, além de proporcionarem a capacitação adequada para assumirem sua nova função sem problemas.

Para que as organizações consigam realizar as adaptações necessárias, existem programas proporcionados pelo BNDES que viabilizaram os recursos necessários para que as obras sejam realizadas de forma adequada.

Assim sendo, as organizações tem meios de conseguirem se adequar ao deficiente, no entanto, este também precisará se adequar a organização ao se esforçar em executar sua função de forma a colaborar com o clima organizacional da empresa e, conseqüentemente, cooperar com seu sucesso perante o mercado tão competitivo que existe atualmente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Rui O. B. AMBONI, Nério. **Estratégias de Gestão – Processos e funções do Administrador**. 1 ed. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2010.

ARAÚJO, Giovanni M. **Normas Regulamentadoras Comentadas® e Ilustradas**. 11 ed. Rio de Janeiro. GVC, 2014

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050**. 2 ed. Rio de Janeiro. Impressão própria, 2004

BOAS, ANA ALICE VILAS; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. 1 ed. Rio de Janeiro. ELSEVIER, 2009

CARREIRA, Dorival. **Organização, Sistemas e Métodos: Ferramentas para Racionalizar as Rotinas de Trabalho e a Estrutura Organizacional da Empresa**. 2 ed. São Paulo. SARAIVA, 2009

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7 ed. Rio de Janeiro. ELSEVIER, 2004

GHILLYER, Andrew W. **Ética nos Negócios**. 4 ed. Tradução de Christiane de Brito Andrei. Porto Alegre: AMGH, 2014

JR. John R, Schermerhorn; HUNT, James G.; OSBORN. Richard N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 2 ed. Tradução de Rosana Carlessi e Simone Campos Miller. ARTMED, 1998

MARQUES, Fábio. **Guia Prático de Excelência em Serviços: Como Conquistar Clientes, Aumentar os Lucros e Viver Melhor!**. 1 ed. São Paulo. NOBEL, 2006

MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares. **Higiene e Segurança do Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro. ELSEVIER, 2011

NAMBU, Taís S. **Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo: Guia Prático Para Profissionais de Recursos Humanos**. 1 ed. São Paulo: SORRI-BRASIL. Brasília: CORDE, 2007

PINEDA, Eduardo Soto; MARROQUÍN. José Antonio Cárdenas. **Ética nas empresas**. 1 ed. Tradução de Miguel Carbrera. Porto Alegre: AMGH, 2011

REZENDE, Júlio F. D. **Matrix e a Administração Transpessoal**. 1 ed. E-PAPERS, 2007.

TAVARES, José da Cunha. **Tópicos de administração aplicada à segurança do trabalho**. 10 ed. São Paulo: SENAC SÃO PAULO, 2010

WEINGRILL, CARMEN. et. al. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. 1 ed. São Paulo, INSTITUTO ETHOS, 2002

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

Alterdata abre programa de capacitação para pessoas com deficiência. Net Diário. Disponível em: <<http://netdiario.com.br/alterdata-abre-programa-de-capacitacao-para-pessoas-com-deficiencia/>> Acesso em: 22 Jun. 2015

Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Inclua-se!. Disponível em: <<http://incluase.blogspot.com.br/2008/10/sobre-acessibilidade.html>> Acesso em 14 Jan. 2015

Banco Nacional de Desenvolvimento. **Criado Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas.** Informe BNDES, O banco do desenvolvimento. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivo_s/conhecimento/inf_bndes/inf_1203_0104.pdf> Acesso em 24 Fev. 2015

Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social. **A Empresa.** BNDES, O banco nacional do desenvolvimento. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/O_BNDES/A_Empresa/> Acesso em 24 Fev. 2015

Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social. **Desenvolvimento Social e Urbano.** BNDES, O banco nacional do desenvolvimento. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Areas_de_Atualizacao/Desenvolvimento_Social_e_Urbano/> Acesso em 24 Fev. 2015

Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social. **Investimentos Sociais de Empresas.** BNDES, O banco nacional do desenvolvimento. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financeiro/Produtos/FINEM/investimentos_sociais.html> Acesso em 24 Fev. 2015

Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social. **Mobilidade Urbana.** BNDES, O banco nacional do desenvolvimento. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financeiro/Produtos/FINEM/mobilidade_urbana.html> Acesso em 24 Fev. 2015

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. **Conceito de Deficiência Segundo a Convenção da ONU e os Critérios da CIF.** Secretaria de Desenvolvimento Social. Disponível em: <<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>> Acesso em 16 Fev. 2015

Conferência Internacional do Trabalho – Convenção 159 – Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. CEDIPOD – Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência: O Portal da Cidadania da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/w6oit159.htm>> Acesso em 22 Fev. 2015

Convivendo com pessoas com deficiência – Um guia para facilitar suas relações no trabalho e na vida. Viação Cometa. Disponível em: <<http://www.viacaocometa.com.br/shared/programa-inclusao-social.pdf>> Acesso em 16 Fev. 2015.

COSTA, Adm. Pedro Henrique. **Responsabilidade Social Empresarial.** CFA – Conselho Federal de Administração. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/usuarios/responsabilidade-social-empresarial>> Acesso em 13 Fev. 2015

Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 20 Fev. 2015

GARCIA, Denise B. **Comprometimento organizacional uma relação entre o funcionário e a empresa.** Administradores.com. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/comprometimento-organizacional-uma-relacao-entre-o-funcionario-e-a-empresa/47021/>> Acesso em 10 Fev. 2015

GARCIA, Vera. **Aumenta multa por não contratação de pessoa com deficiência.** Deficiente Ciente – O Blog da Inclusão e Cidadania. Disponível em: <<http://www.deficienteciente.com.br/2014/02/aumenta-multa-por-nao-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia.html>> Acesso em 25 Fev. 2015

Gestão de Pessoas com Deficiência no Ambiente de Trabalho. Febraban – Federação Brasileira de Bancos. Disponível em: <http://www.febraban.org.br/arquivo/cartilha/Cartilha_Gestao.pdf> Acesso em: 02 Mar. 2015

IBM lança programa para promover inclusão social de deficientes. Comunicare – Comunicação & Estratégia. Disponível em: <<http://www.comunicare2.com.br/abml/properties.asp?txtCode=3686>> Acesso em: 22 Jun. 2015

INTERNETIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. **Definition and Domains of ergonomics.** IEA. Disponível em: <<http://www.iea.cc/whats/index.html>> Acesso em 03 Mar. 2015

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **Sobre o Instituto.** Instituto Ethos. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.VPdhi3zF-VM>> Acesso em 27 Fev. 2015

Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 20 Fev. 2015

Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm> Acesso em 20 Fev. 2015

Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em 31 Jul. 2015

Ministério do Trabalho e Emprego. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Portal do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf> Acesso em 22 Jun. 2015

Ministério do Trabalho e Emprego. **Por que se adota o termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência?** Portal do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/por-que-se-adota-o-termo-pessoa-portadora-de-deficiencia-ou-pessoa-com-deficiencia.htm> Acesso em 15 Fev. 2015

Ministério do Trabalho e Emprego. **Responsabilidade Social das Empresas.** Portal do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_15.asp> Acesso em 15 Fev. 2015

Ministério do Trabalho e Emprego. **Segurança e Saúde no Trabalho.** Portal do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/seg_sau/seguranca-e-saude-no-trabalho.htm> Acesso em 28 Fev. 2015

Normas Regulamentadoras – Segurança e Saúde do Trabalho. Guia Trabalhista. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm>> Acesso em 09 Fev. 2015

O que é Recursos Humanos. RH Portal: O mais completo Portal de Recursos Humanos. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/o-que-e-recursos-humanos.php>> Acesso 29 Agosto 2014

O que são Normas Regulamentadoras – NRs? Blog Segurança do Trabalho. Disponível em: <<http://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2015/01/o-que-sao-normas-regulamentadoras.html>> Acesso em 10 Fev. 2015

Pessoa com Deficiência – PCD. Unika – Recursos Humanos. Disponível em: <<http://www.unika.com.br/goto/store/textos.aspx?SID=Unika&id=442>> Acesso em 15 Fev. 2015

Portaria MF Nº 19, de 10 de janeiro de 2014. Receita Federal – Sistemas Normas Gestão da Informação. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=49144>> Acesso em 22 Fev. 2015

Portaria MTB Nº 3.214, de 08 de junho de 1978. DATAPREV. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>> Acesso em: 28 Fev. 2015

Press Office. **Programa de capacitação profissional para pessoas com deficiência é apresentado no CIESP Sorocaba.** Segs. Disponível em: <<http://www.segs.com.br/categ-vagas/31786-programa-de-capacitacao-profissional->

[para-pessoas-com-deficiencia-e-apresentado-no-ciesp-sorocaba.html](#)> Acesso em 22 Jun. 2015

Programa de Capacitação para Pessoas com Deficiência. Unimed Belo Horizonte. Disponível em: <http://portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/conheca_a_unimed/sala_de_imprensa/noticias/interna/programa-capacitacao-pcd?utm_source=DeficientesOnline&utm_medium=SupperBanner_jpeg&utm_campaign=PCD2015> Acesso em: 22 Jun. 2015

Programa de Capacitação Profissional FEBRABAN. FEBRABAN. Disponível em: <https://www.febraban.org.br/Febraban.asp?id_pagina=198&id_paginaDe=95> Acesso em 22 Jun. 2015

Regime Geral de Previdência Social: Consolidação da Legislação. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-111358-244.pdf> Acesso em 22 Fev. 2015

RIBEIRO, Tatiana Salim. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei das cotas nas empresas privadas.** Âmbito Jurídico, O seu portal jurídico na Internet. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835&revista_caderno=25> Acesso 12 Fev. 2015 (Pegar parte)

RONCHETTI, Eduardo. **Deficiente, Portador de deficiência ou Pessoa com Deficiência? Qual a terminologia correta?.** Eduardo Ronchetti – Arquitetura e Acessibilidade. Disponível em: <<https://eduardoronchetti.wordpress.com/2014/01/15/deficiente-portador-de-deficiencia-ou-pessoa-com-deficiencia-qual-a-terminologia-correta/>> Acesso em 15 Fev. 2015

SARTORETTO, Mara Lúcia; BERSCH, Rita. **O que é Tecnologia Assistiva?.** Assistiva – Tecnologia e Educação. Disponível em: <<http://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>> Acesso em 11 Jan. 2015

SCHEUERMANN, Teresinha Helena. **A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho.** Âmbito Jurídico: O seu portal jurídico na Internet. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372> Acesso em 09 Jan. 2015

Senado Federal. **Como chamar as pessoas com deficiência?.** Portal do Servidor. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/senado/portaldoservidor/jornal/jornal70/utilidade_publica_pessoas_deficiencia.aspx> Acesso em 15 Fev. 2015

SILVA, Maria Isabel da. **Por que a terminologia “pessoas com deficiência?.** SIVC – Sistema Integrado de Vagas e Currículos para Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.selursocial.org.br/porque.html>> Acesso 15 Fev. 2015

Sobre Acessibilidade. Infraero Aeroportos. Disponível em:
<<http://www.infraero.gov.br/index.php/br/perguntas-frequentes/sobre-acessibilidade.html>> Acesso em 31 Mai. 2015

TENÓRIO, Fernando C. **Gestão Social: uma perspectiva conceitual.** Biblioteca Digital. Disponível em:
<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/7754/6346>> Acesso 01 Set. 2014

Terminologia Correta. Prefeitura de Mogi das Cruzes – COPEDE – Coordenadoria da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida. Disponível em:
<<http://www.mogidascruzes.sp.gov.br/copede/terminologia.php>> Acesso 15 Fev. 2015

Terminologia sobre a Pessoa com Deficiência. Pessoas com Deficiência – Prefeitura de Curitiba. Disponível em:
<<http://www.pessoacomdeficiencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/terminologia/116>> Acesso em 15 Fev. 2015.

THOMÉ, Clarissa; LEAL, Luciana Nunes. **Brasil tem 45,6 milhões de deficientes.** Estadão. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-tem-45-6-milhoes-de-deficientes,893424>> Acesso em 19 Fev. 2015

ANEXO

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

LIVRO I PARTE GERAL

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO II DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no **caput** deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 7º É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

TÍTULO II

DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II

DO DIREITO À REABILITAÇÃO E À REABILITAÇÃO

Parágrafo único. O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Art. 15. O processo mencionado no art. 14 desta Lei baseia-se em avaliação multidisciplinar das necessidades, habilidades e potencialidades de cada pessoa, observadas as seguintes diretrizes:

I - diagnóstico e intervenção precoces;

II - adoção de medidas para compensar perda ou limitação funcional, buscando o desenvolvimento de aptidões;

III - atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas que possibilitem a plena participação social da pessoa com deficiência;

IV - oferta de rede de serviços articulados, com atuação intersetorial, nos diferentes níveis de complexidade, para atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência;

V - prestação de serviços próximo ao domicílio da pessoa com deficiência, inclusive na zona rural, respeitadas a organização das Redes de Atenção à Saúde (RAS) nos territórios locais e as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Art. 16. Nos programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

I - organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;

II - acessibilidade em todos os ambientes e serviços;

III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;

IV - capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

Art. 17. Os serviços do SUS e do Suas deverão promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis, com a finalidade de propiciar sua plena participação social.

Parágrafo único. Os serviços de que trata o **caput** deste artigo podem fornecer informações e orientações nas áreas de saúde, de educação, de cultura, de esporte, de lazer, de transporte, de previdência social, de assistência social, de habitação, de trabalho, de empreendedorismo, de acesso ao crédito, de promoção, proteção e defesa de direitos e nas demais áreas que possibilitem à pessoa com deficiência exercer sua cidadania.

CAPÍTULO VI

DO DIREITO AO TRABALHO

Seção II – Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

Seção III – Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as

regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

CAPÍTULO VIII

DO DIREITO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 41. A pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) tem direito à aposentadoria nos termos da [Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013](#).

TÍTULO III DA ACESSIBILIDADE

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 53. A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Art. 54. São sujeitas ao cumprimento das disposições desta Lei e de outras normas relativas à acessibilidade, sempre que houver interação com a matéria nela regulada:

I - a aprovação de projeto arquitetônico e urbanístico ou de comunicação e informação, a fabricação de veículos de transporte coletivo, a prestação do respectivo serviço e a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva;

II - a outorga ou a renovação de concessão, permissão, autorização ou habilitação de qualquer natureza;

III - a aprovação de financiamento de projeto com utilização de recursos públicos, por meio de renúncia ou de incentivo fiscal, contrato, convênio ou instrumento congênere; e

IV - a concessão de aval da União para obtenção de empréstimo e de financiamento internacionais por entes públicos ou privados.

Art. 55. A concepção e a implantação de projetos que tratem do meio físico, de transporte, de informação e comunicação, inclusive de sistemas e tecnologias da informação e comunicação, e de outros serviços, equipamentos e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, devem atender aos princípios do desenho universal, tendo como referência as normas de acessibilidade.

§ 1º O desenho universal será sempre tomado como regra de caráter geral.

§ 2º Nas hipóteses em que comprovadamente o desenho universal não possa ser empreendido, deve ser adotada adaptação razoável.

§ 3º Caberá ao poder público promover a inclusão de conteúdos temáticos referentes ao desenho universal nas diretrizes curriculares da educação profissional e tecnológica e do ensino superior e na formação das carreiras de Estado.

§ 4º Os programas, os projetos e as linhas de pesquisa a serem desenvolvidos com o apoio de organismos públicos de auxílio à pesquisa e de agências de fomento deverão incluir temas voltados para o desenho universal.

§ 5º Desde a etapa de concepção, as políticas públicas deverão considerar a adoção do desenho universal.

Art. 56. A construção, a reforma, a ampliação ou a mudança de uso de edificações abertas ao público, de uso público ou privadas de uso coletivo deverão ser executadas de modo a serem acessíveis.

§ 1º As entidades de fiscalização profissional das atividades de Engenharia, de Arquitetura e correlatas, ao anotarem a responsabilidade técnica de projetos, devem exigir a responsabilidade profissional declarada de atendimento às regras de acessibilidade previstas em legislação e em normas técnicas pertinentes.

§ 2º Para a aprovação, o licenciamento ou a emissão de certificado de projeto executivo arquitetônico, urbanístico e de instalações e equipamentos temporários ou permanentes e para o licenciamento ou a emissão de certificado de conclusão de obra ou de serviço, deve ser atestado o atendimento às regras de acessibilidade.

§ 3º O poder público, após certificar a acessibilidade de edificação ou de serviço, determinará a colocação, em espaços ou em locais de ampla visibilidade, do símbolo internacional de acesso, na forma prevista em legislação e em normas técnicas correlatas.

Art. 57. As edificações públicas e privadas de uso coletivo já existentes devem garantir acessibilidade à pessoa com deficiência em todas as suas dependências e serviços, tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes.

Art. 58. O projeto e a construção de edificação de uso privado multifamiliar devem atender aos preceitos de acessibilidade, na forma regulamentar.

§ 1º As construtoras e incorporadoras responsáveis pelo projeto e pela construção das edificações a que se refere o **caput** deste artigo devem assegurar percentual mínimo de suas unidades internamente acessíveis, na forma regulamentar.

§ 2º É vedada a cobrança de valores adicionais para a aquisição de unidades internamente acessíveis a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 59. Em qualquer intervenção nas vias e nos espaços públicos, o poder público e as empresas concessionárias responsáveis pela execução das obras e dos serviços devem garantir, de forma segura, a fluidez do trânsito e a livre circulação e acessibilidade das pessoas, durante e após sua execução.

Art. 60. Orientam-se, no que couber, pelas regras de acessibilidade previstas em legislação e em normas técnicas, observado o disposto na [Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000](#), [nº 10.257, de 10 de julho de 2001](#), e [nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012](#):

I - os planos diretores municipais, os planos diretores de transporte e trânsito, os planos de mobilidade urbana e os planos de preservação de sítios históricos elaborados ou atualizados a partir da publicação desta Lei;

II - os códigos de obras, os códigos de postura, as leis de uso e ocupação do solo e as leis do sistema viário;

III - os estudos prévios de impacto de vizinhança;

IV - as atividades de fiscalização e a imposição de sanções; e

V - a legislação referente à prevenção contra incêndio e pânico.

§ 1º A concessão e a renovação de alvará de funcionamento para qualquer atividade são condicionadas à observação e à certificação das regras de acessibilidade.

§ 2º A emissão de carta de habite-se ou de habilitação equivalente e sua renovação, quando esta tiver sido emitida anteriormente às exigências de acessibilidade, é condicionada à observação e à certificação das regras de acessibilidade.

Art. 61. A formulação, a implementação e a manutenção das ações de acessibilidade atenderão às seguintes premissas básicas:

I - eleição de prioridades, elaboração de cronograma e reserva de recursos para implementação das ações; e

II - planejamento contínuo e articulado entre os setores envolvidos.

Art. 62. É assegurado à pessoa com deficiência, mediante solicitação, o recebimento de contas, boletos, recibos, extratos e cobranças de tributos em formato acessível.