

Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados
Centro de Documentação e Informação
Coordenação de Biblioteca
<http://bd.camara.gov.br>

"Dissemina os documentos digitais de interesse da atividade legislativa e da sociedade."



ANÁLISE SOBRE A RESERVA DE CARGOS EM EMPRESAS PRIVADAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Renata Baars

Consultora Legislativa da Área XXI
Previdência e Direito Previdenciário

ESTUDO

NOVEMBRO/2009



Câmara dos Deputados
Praça 3 Poderes
Consultoria Legislativa
Anexo III - Térreo
Brasília - DF

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
I – HISTÓRICO	4
II – ESTATÍSTICAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	6
III – FATORES QUE INTERFEREM NO PREENCHIMENTO DAS COTAS	10
IV – DIREITO COMPARADO.....	16
CONCLUSÃO	19
BIBLIOGRAFIA	21
ANEXO I – SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO.....	22
ANEXO II – BALCÃO DE EMPREGOS PARA DEFICIENTE	23

© 2009 Câmara dos Deputados.

Todos os direitos reservados. Este trabalho poderá ser reproduzido ou transmitido na íntegra, desde que citadas a autora e a Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito da Câmara dos Deputados.

Este trabalho é de inteira responsabilidade de sua autora, não representando necessariamente a opinião da Câmara dos Deputados.

ANÁLISE SOBRE A RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Renata Baars

INTRODUÇÃO

Desde 1991, instituiu-se no país a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, que varia de 3% a 5%, conforme porte da empresa. Observa-se, no entanto, que muitas pessoas com deficiência ainda estão fora do mercado de trabalho, por descumprimento da política de cotas por parte das empresas. Sindicatos, organizações e empresas alegam que têm dificuldade em preencher as cotas pois não haveriam pessoas interessadas e qualificadas e, em alguns casos, a atividade da empresa é incompatível com as limitações de uma pessoa com deficiência.

A política de cotas é uma ação afirmativa importante para promover a dignidade e a independência da pessoa com deficiência. É importante, ainda, para promover o desenvolvimento da nação, na medida em que estimula que as pessoas sejam produtivas, ao invés de permanecerem na inatividade e na dependência de ações assistenciais dos governos.

O presente estudo tem por objetivo realizar uma análise da atual legislação de cotas, partindo-se das dificuldades alegadas para seu cumprimento. No primeiro item, é apresentado um histórico da legislação nacional, desde a Constituição Federal de 1988, destinada a incentivar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. O tópico seguinte apresenta algumas estatísticas das pessoas com deficiência, com resumo das suas características socioeconômicas. O item contém a descrição das dificuldades alegadas para o não cumprimento da política de cotas e sugestão de políticas para superá-las. Por fim, apresenta-se uma comparação da legislação de diversos países voltada para a empregabilidade da pessoa com deficiência.

I – HISTÓRICO

As pessoas com deficiência, na Antiguidade, eram tratadas das mais diversas formas. Algumas civilizações interpretavam a deficiência de forma negativa, alijando os deficientes do convívio da sociedade, abandonando-os ou mesmo sacrificando-os. Alguns povos primitivos, no entanto, as protegiam, seja pela constatação de que precisavam de mais apoio do que as pessoas que não apresentavam deficiência, ou então, por entenderem que eram pessoas especiais, com maior sensibilidade espiritual e escolhida pelos deuses.

Segundo lições do doutrinador Ricardo Tadeu Fonseca (2006), o povo ateniense e os romanos imperiais já discutiam se a conduta adequada seria a assistencial, ou a readaptação das pessoas com deficiência para o trabalho que lhes fosse apropriado. Esse autor nos relata, ainda, que, durante a Idade Média, com influência do cristianismo, os deficientes eram mantidos em casas de assistência social financiadas pelos senhores feudais, e que a visão assistencialista cedeu lugar, definitivamente, à postura profissionalizante, durante o Renascimento.

Desde então observa-se uma tendência de quase todas as nações no sentido de que as políticas públicas voltadas para a pessoa com deficiência devem se afastar do modelo puramente assistencial e priorizar a inclusão laboral, adotando-se incentivos ou cotas para trabalhadores com deficiência tanto no setor público quanto no setor privado. Deve-se fugir do modelo pura e simplesmente assistencial.

Em relação ao direito positivo brasileiro, percebe-se que a legislação referente ao trabalho da pessoa com deficiência é bastante avançada. Primeiramente, cabe citar o inciso XXXI do art. 7º da Constituição Federal, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do portador de deficiência. Nossa Carga Magna determina, ainda, que a lei reserve percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, de acordo com o inciso VIII do art. 37.

Pela importância do tema, logo em seguida foi editada a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, com normas gerais para assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social. No que tange ao trabalho da pessoa com deficiência a referida norma estabeleceu no inciso III do art 2º que o Poder Público adote as seguintes medidas:

“Art. 2º

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;”

Em seguida, foi aprovado o Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993, que institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que, entre outras medidas, estabelece no inciso III do art. 7º como instrumento dessa política “a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado, e que regulamenta a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência”.

A reserva de mercado no setor público já estava prevista na Constituição Federal, conforme já citado, e foi reafirmada pelo §2º do art. 5º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pelo qual restou explicitado que deveriam ser reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso para as pessoas com deficiência. Restava, no entanto, estabelecer o percentual mínimo que foi estabelecido pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, com a reserva de 5% das vagas para pessoas com deficiência.

As cotas de emprego para pessoas com deficiência na iniciativa privada, por sua vez, foram criadas por meio da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu art. 93 a seguir transcrito:

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.”

Mesmo existindo há duas décadas, a Lei de Cotas se tornou mais efetiva a partir do ano de 2000, quando o Decreto nº 3.298, de 1999, estabeleceu o conceito de deficiência e a atribuição da fiscalização ao Ministério do Trabalho e Emprego. Os moldes dessa fiscalização são descritos por Juliana Toledo, a seguir:

“De lá para cá, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem atuado facultando às empresas que não estejam cumprindo a lei, a correção de sua conduta, mediante o cumprimento de obrigações e condições fixadas em termos de compromisso ou, caso haja recusa na assinatura desses termos, tem ingressado em juízo, com ações, objetivando impor o respeito à norma jurídica violada. Extrajudicialmente as empresas têm essa possibilidade de estabelecer compromissos de forma e prazo para cumprimento da legislação vigente. Os Termos de Ajuste de Conduta (TAC's) têm sido elaborados com cláusulas criativas que intentam atingir o espírito da lei, apondo previsão de investimento em qualificação profissional de pessoas com deficiência; prazos diferenciados quando identifica existência de programa corporativo para a inclusão e investimento em acessibilidade; além de reversão de multa para organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, que atuem na promoção dos direitos das pessoas com deficiência e que utilizarão a doação na defesa dos interesses deste público.

Observa-se também uma forte atuação das Superintendências Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego, anteriormente denominadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's) que cuidam de mapear as empresas que se enquadram no perfil definido pela lei, conforme tabela ao lado, para verificar se a reserva de vagas para pessoas com deficiência está sendo cumprida. As que estão inadimplentes são multadas. A atuação muitas vezes é precedida de tentativa de entendimentos administrativos para que a empresa busque se adaptar e proceder a contratação necessária em curto prazo, evitando assim o alto custo da penalidade pecuniária.”

II – ESTATÍSTICAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com o Censo de 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 14,5% da população brasileira, ou seja, 24,5 milhões de pessoas declararam-se deficientes. Se aplicado esse mesmo percentual à população estimada pela Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios – PNAD de 2008, as pessoas com deficiência somam hoje 27,5 milhões de pessoas. A Organização das Nações Unidas, por sua vez, calcula que a população portadora de deficiência em países com as características socioeconômicas do Brasil corresponde a 10% de sua população.

Os dados a seguir foram extraídos do estudo da Fundação Getúlio Vargas intitulado Retratos da Deficiência no Brasil, de 2003. A quantidade de pessoas com deficiência apurada no censo foi substancialmente mais elevada do que aquela apurada no censo anterior, de 1991, correspondente a 1,15% da população, uma vez que houve alteração do critério para enquadramento como pessoa com deficiência. No censo de 1991, não foram incorporadas as pessoas com alguma ou grande dificuldade de ouvir, enxergar e andar, no conceito de pessoa com deficiência, mas apenas aquelas com incapacidade total, bem como deficiências físicas (tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente e falta de membro ou parte dele) e deficiências mentais.

O Censo de 2000 estabeleceu um conceito mais amplo e classificou como pessoas com deficiência também aquelas com incapacidade parcial na audição, fala e locomoção. Se considerado o conceito mais restrito de deficiência, a proporção desse grupo populacional cai para 2,5%, equivalente aos levantamentos anteriores. Em 1981, apurou-se pela PNAD, do IBGE, que as pessoas com deficiência representavam 1,78% da população brasileira e, em 1991, conforme já indicado, esse índice era de 1,15% da população, de acordo com o Censo.

O estudo revela que a escolaridade média das pessoas com deficiência é um ano menor do que a do grupo de pessoas que declararam não possuir deficiência. Quanto à pobreza, o índice de miseráveis entre as pessoas portadoras de deficiência é de 29%, inferior ao índice da população em geral, que é de 32%, fato esse que pode ser atribuído às políticas governamentais de transferência de renda para pessoas com deficiência que responde por 30% do rendimento dessas pessoas.

O estudo da FGV indica, ainda, que dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, ou seja, 2,05% do total de empregados. A adequação dos termos previstos na Lei exigiria a contratação de 518 mil pessoas com deficiência, além daquelas que já estão empregadas. Na tabela a seguir, tem-se a comparação da cota exigida por lei com a apurada nas empresas.

Número de Funcionários	Cota Exigida Por Lei	Cota Apurada
Menos de 100	Não exigida	1,05%
100 a 200	2%	2,7%
201 a 500	3%	2,9%
501 a 1000	4%	2,8%
Mais de 1000	5%	3,6%

Fonte: Retratos da Deficiência no Brasil. Fundação Getúlio Vargas.

Em relação aos tipos de deficiência, percebe-se que a dificuldade de enxergar é a deficiência que mais afeta a população brasileira: 16,6 milhões de pessoas. No entanto, considerando que a pesquisa baseia-se na declaração da pessoa, certamente essa deficiência inclui pessoas que, com o simples uso de óculos passariam a não se declarar como pessoas com alguma deficiência de enxergar. Em seguida, tem-se as deficiências motoras e auditivas, com 7,9 milhões e 5,7 milhões de pessoas, respectivamente. Registra-se que o somatório de pessoas com deficiência por tipo é superior ao total de pessoas com deficiência, pois uma única pessoa pode apresentar várias das deficiências indicadas no quadro abaixo.

População Residente por Tipo de Deficiência

Pelo menos uma das deficiências enumeradas	Deficiência mental permanente	Deficiência física		Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas
		Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente	Falta de membro ou de parte dele			
24 600 256	2 844 937	937 463	478 597	16 644 842	5 735 099	7 939 784

Fonte: Características Gerais da População: Resultados da Amostra. Censo Demográfico 2000.

Segundo informação constante do Relatório das Características Gerais da População: Resultado da Amostra, baseado no Censo Demográfico de 2000, o IBGE indica que a deficiência mental permanente é a que mais afeta a taxa de atividade, seguida pelas deficiências física e motora. Já os problemas visuais ou auditivos são os que menos afetam a participação na força de trabalho.

Algumas empresas argumentam que não há população com deficiência suficiente para preenchimento das cotas pois, embora o número estimado pelo IBGE seja de 24,6 milhões de pessoas, o conceito de deficiência previsto no Decreto nº 3.298, de 1999, restringe esse número a poucas pessoas. No entanto, os problemas visuais e auditivos são considerados como deficiência pelo referido Decreto e, conforme citado, a taxa de atividade das pessoas com esses problemas é superior à de pessoas com outros tipos de deficiência.

Considerando apenas a população em idade ativa, de 15 a 64 anos, o número de pessoas com deficiência cai de 14,5% para 10% da população baseado em percentual do censo de 2000. Aplicando-se esse percentual ao total da população estimada pela PNAD de 2008, são 18,9 milhões de pessoas com deficiência nessa faixa etária. Se adotado o conceito mais restrito de deficiência, que atinge 2,5% da população, tem-se que pelo menos 4,7 milhões de pessoas poderiam ser contratadas dentro da política de cotas.

Como há argumentos de que existe falta de pessoas com deficiência interessadas em trabalhar, porque recebem o Benefício de Prestação Continuada – BPC, no valor de um salário mínimo mensal, deduza-se, então, dessa última estimativa, 1,8 milhões de pessoas com deficiência que recebem esse benefício ou a renda mensal vitalícia¹. Ainda assim, tem-se 2,9 milhões de pessoas com deficiência para acesso às vagas mínimas destinadas por lei a esse grupo da população.

Pode-se, ainda, excluir o total de vagas reservadas no setor público, para afastar a interferência alegada de que muitas pessoas com deficiência dão preferência para as vagas no serviço público. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego, os funcionários públicos federais, estaduais e municipais totalizam 8,3 milhões de trabalhadores. Considerando-se o percentual mínimo de vagas para concurso público de 5%, tem-se 415,5 mil vagas destinadas a pessoas com deficiência. Assim, das 2,9 milhões de pessoas com deficiência, restariam no mínimo 2,5 milhões para preenchimento das cotas de emprego nas empresas privadas com mais de 100 funcionários.

Segundo estudo da FGV, a política de quotas promove a geração de cerca de 1 milhão de empregos. Pode-se inferir, portanto, que existe no mínimo 2,5 pessoas com deficiência para cada emprego reservado na política de cotas. A expressão “no mínimo” está frisada, em face do cálculo apresentado basear-se no conceito mais restrito de deficiência, que não é aquele previsto pelo Decreto regulamentador da política de cotas, com conceito um pouco mais abrangente.

De fato, existe um número elevado de pessoas com deficiência e a União detém informações de grande parte dessas pessoas. O quadro a seguir indica o total de benefícios por incapacidade indeferidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, em 2008, e de janeiro a agosto de 2009, de 2,58 milhões e 1,46 milhões respectivamente. Certamente, a maior parte das pessoas que tomaram a iniciativa de requerer um benefício por incapacidade tem alguma deficiência. No entanto, justamente pelo fato da maior parte das deficiências sempre compatíveis com exercício de atividades produtivas, o INSS nega o benefício, demonstrando que essa instituição possui um banco de dados relevante de pessoas com deficiências que deveriam estar sendo encaminhadas ao mercado de trabalho.

¹ Benefício anterior, também no valor de um salário mínimo, que foi extinto e substituído pelo BPC.

Quantidade de Benefícios Concedidos e Indeferidos – 2008 e 2009

Ano	Concedidos (A)	Indeferidos (B)	Total de Análises (C)	% Indeferimento = (B) / (C)
Benefícios por Incapacidade = BPC deficiente, aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente e auxílio-doença.				
Jan a Dez 2008	2.546.020	2.585.458	5.131.478	50,4%
Jan a Ago 2009	1.611.254	1.463.828	3.075.082	47,6%
Demais Benefícios				
Jan a Dez 2008	1.915.822	1.021.466	2.937.288	34,8%
Jan a Ago 2009	1.373.384	789.974	2.163.358	36,5%

Fonte: Boletim Estatístico da Previdência Social. Agosto de 2009. Ministério da Previdência Social.

III – FATORES QUE INTERFEREM NO PREENCHIMENTO DAS COTAS

São inúmeros os fatores alegados pelas pessoas com deficiência, pelas empresas e pelo Governo para o não cumprimento das cotas de vagas no setor privado. A seguir, estão listadas todas aquelas identificadas nas publicações, artigos e notícias de mídia pesquisadas, com breve descrição do problema e sugestão de políticas para amenizar o fator que interfere negativamente no preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência.

De uma forma geral, os maiores problemas são o preconceito, o baixo nível de qualificação e a falta de políticas governamentais efetivas para tornar mais acessível às empresas um sistema de rápida identificação de interessados às vagas e correto mapeamento das funções dentro da empresa por tipo de deficiências compatíveis. Quanto ao argumento de que não existe número de pessoas com deficiência suficiente para preenchimento das cotas, seja pelo pagamento do BPC, pelo alegado conceito restrito de deficiência previsto no Decreto regulamentador da política de cotas, ou ainda, preferência de vagas no setor público, conforme se demonstrou no item II, partindo-se do conceito mais restrito de deficiência e excluindo beneficiários do BPC e reserva de vagas no setor público, haveria 2,5 milhões de pessoas com deficiência para 1 milhão de vagas.

PRECONCEITO

Descrição: O principal fator que interfere negativamente na ampliação das oportunidades de emprego para a pessoa com deficiência é, certamente, a discriminação que essas pessoas enfrentam. Não se trata de uma discriminação por maldade, mas um preconceito de que essas pessoas não são capazes e prejudicarão a produtividade da empresa. Esse quadro pode

ser revertido com políticas públicas de conscientização, mas certamente a política de cotas acelera esse processo. A obrigatoriedade de se contratar um número mínimo de pessoas com deficiência é necessária para que as próprias empresas tenham a oportunidade de rever seus conceitos. Conforme vários relatos, muitas empresas surpreendem-se com as vantagens de contar em seu quadro funcional com pessoas com deficiência e se arrependem de não terem realizado a contratação dessas pessoas antes. Nesse sentido, a ação afirmativa consubstanciada na política de cotas para pessoas com deficiência é necessária. Alguns teóricos afirmam que é uma política de natureza discriminatória mas com o objetivo justamente de eliminar futuramente a discriminação e promover a igualdade.

Política Sugerida: Manutenção da política de cotas, com fiscalização efetiva e aplicação dos atuais Termos de Ajuste de Conduta, conforme tem sido realizado pelo Ministério Público do Trabalho; e realização de campanhas nacionais pelo Governo Federal, com inserção na mídia televisiva dos exemplos bem sucedidos das empresas que contrataram pessoas com deficiência.

BAIXO NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO

Descrição: De fato, conforme estatísticas apresentadas no item II, a escolaridade média da pessoa com deficiência é inferior à dos demais trabalhadores. Concorrem para o baixo nível educacional dessas pessoas, tanto suas famílias, que tendem a exercer superproteção e trazer para si a responsabilidade de sustento do filho com deficiência para o resto da vida, bem como do governo que não dispõe de um sistema educacional preparado para atender às pessoas com deficiência, em face da falta de qualificação dos professores e do não cumprimento dos requisitos de acessibilidade pelas escolas públicas. Ademais, na maioria das vezes, as pessoas com deficiência são designadas a prestarem serviços de artesanatos, marcenarias, e não têm um estímulo maior para se qualificarem e atenderem às necessidades das empresas brasileiras.

Política Sugerida: Melhor qualificação dos profissionais de educação para atuar com pessoas com deficiência; realização de campanhas internas nas instituições de ensino para que os alunos acolham positivamente as pessoas com deficiência; reserva de uma parcela do orçamento destinado à Reestruturação da Rede Física das Escolas Públicas para tornar os espaços escolares acessíveis²; criação de linha de financiamento com juros subsidiados para as escolas privadas que desejarem promover a adaptação de seu espaço físico e investimento nas tecnologias assistidas.

² Na Lei Orçamentária Anual de 2009, foi aprovado o montante de R\$ 536.823.000 na ação 1448.09CW - Apoio à Reestruturação da Rede Física Pública da Educação Básica. Em anos anteriores, havia uma ação orçamentária específica para tornar as escolas acessíveis.

ACESSIBILIDADE DO TRANSPORTE E VIAS PÚBLICAS

Descrição: Antes de ser cobrada acessibilidade na empresa, é necessário cobrar do Poder Público a acessibilidade do transporte e das vias públicas. De que adianta as empresas se adaptarem fisicamente se as pessoas com deficiência não tiverem meios para se locomover com segurança e independência ao seu local de trabalho. Reforça-se aqui, a questão da independência, ou seja, não se pode supor que toda pessoa com deficiência, em especial aquelas que possuem limitações físicas, contará com um acompanhante para levá-la ao trabalho.

Política Sugerida: Governo Federal deve criar linhas de financiamento para os Municípios realizarem as adaptações necessárias ao transporte e vias públicas.

ACESSIBILIDADE NA EMPRESA

Descrição: Algumas empresas alegam que não possuem espaço nem orçamento para promover as adaptações físicas e investir nas tecnologias assistidas necessárias ao acolhimento de pessoas com deficiência em seu quadro funcional. Primeiramente, registra-se que são empresas de porte médio ou grande, pois a política de cotas é exigida para empresas com 100 trabalhadores ou mais. Certamente, no orçamento dessas empresas, as adaptações não representam ônus tão elevado.

Política Sugerida: Condicionar a liberação do Alvará de Obras e de Funcionamento da empresa, conforme seu porte, à acessibilidade dos espaços de trabalho da empresa; autorizar a dedução em dobro do investimento com acessibilidade para efeito de apuração do imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido; oferta de linha de financiamento pelo Governo Federal com juros subsidiados para as empresas de menor porte³.

FALTA DE INTERESSADOS POIS HÁ GARANTIA DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

Descrição: As pessoas com deficiência física com renda *per capita* familiar inferior a 1/4 do salário mínimo e que não tiverem condições de trabalhar têm direito ao recebimento do Benefício de Prestação Continuada – BPC no valor de um salário mínimo mensal. Algumas organizações alegam que não há número suficiente de pessoas com deficiência para preenchimento das cotas, já que uma parte recebe esse benefício. Cabe destacar que o benefício não é pago para todas as pessoas com deficiência, ao contrário, é pago justamente ao público que não é alvo da política de cotas, ou seja, “aquela cuja deficiência a incapacita para a vida

³ Existe linha de crédito do BNDES para Investimento Sociais das Empresas, mas não é específico para pessoas com deficiência. Deve-se criar um empréstimo de mais fácil acesso, por meio de bancos que tenham maior capilaridade no país, como a Caixa Econômica Federal, por exemplo.

independente e para o trabalho”, conforme preceitua o inciso II do art. 4º do Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007. Conforme se demonstrou no item II, mesmo excluindo-se os beneficiários do BPC, restam muitas pessoas com deficiências a serem inseridas no mercado de trabalho. O problema reside na dificuldade ou mesmo na falta de iniciativa das empresas em localizar as pessoas com deficiência.

Política Sugerida: Governo Federal deve administrar banco de dados das pessoas com deficiência de fácil acesso às empresas, aproveitando dados dos requerimentos de benefícios por incapacidade negados⁴, se devidamente autorizados pelos solicitantes, do serviço de readaptação e reabilitação profissional; e assegurar o retorno imediato nos primeiros 12 meses do início do trabalho daqueles que recebem o Benefício de Prestação Continuada e decidirem abrir mão do benefício para experimentar se serão capazes de desenvolver uma atividade produtiva.

DIFICULDADES DAS EMPRESAS LOCALIZAREM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Descrição: Não existe um banco de dados ou uma instituição referencial a quem as empresas possam recorrer para identificar potenciais candidatos às vagas de deficiente. De fato, parece não haver muita integração entre os diversos setores do Governo Federal (Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, Ministério da Previdência Social – MPS e Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE do Ministério da Justiça). O MTE dispõe do Sistema Nacional de Emprego – SINE, onde o trabalhador e empresas podem se cadastrar pela Internet (veja Anexo I) ou nas Superintendências Regionais e consultar ou ofertar vagas para pessoas com deficiência. O MPS possui dados de profissionais encaminhados ao serviço de habilitação e reabilitação, bem como dos beneficiários que tiveram benefícios por incapacidade indeferidos, conforme indicado no item II, que poderia ser aproveitado para compor banco de dados. O CORDE, por sua vez, coordena a política da pessoa com deficiência e é um órgão governamental praticamente desconhecido pela maioria das empresas brasileiras.

Política Sugerida: Criação de um grupo interministerial com o objetivo de instituir um banco de dados unificado de pessoas com deficiência voltado para sua inserção no mercado de trabalho e para auxiliar as empresas no preenchimento da política de cotas, a exemplo do Balcão de Empregos para Deficiente – BED coordenado pela Secretaria de Estado de Trabalho e Renda do Rio de Janeiro (anexo II).

⁴ Na maioria dos casos, o beneficiário possui alguma limitação que, embora para efeitos previdenciários e assistenciais não enseje a concessão de benefício, pode ser enquadrada como deficiência na política de cotas.

FALHAS NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Descrição: Para que a lei seja uma forma de inclusão social benéfica tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas, é importante que a organização realize o mapeamento de funções, para compatibilizar os cargos aos tipos de deficiências. A existência de leis não é uma medida suficiente para garantir a permanência das pessoas com deficiência no trabalho, mas sim a inserção em atividades compatíveis com as limitações de cada uma dessas pessoas.

Política Sugerida: “as autoridades competentes deveriam colaborar com o empregador na gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho, assim como na contratação e na manutenção no emprego ou na reinserção profissional de pessoas com deficiência, ajudando-o na identificação de serviços de colocação de qualidade, tanto públicos como privados, assessoramento técnico e reabilitação, entre outros” (recomendação 2.2.5 do Repertório de recomendações práticas da OIT para gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho).

POSIÇÃO DE ASSISTIDO E INTERFERÊNCIA FAMILIAR NO TRABALHO DO FUNCIONÁRIO

Descrição: algumas empresas relatam que, embora já tenham tentado inserir em seu quadro funcional pessoas com deficiência, a tentativa não foi bem sucedida em face da posição de assistido em que o funcionário com deficiência se coloca e da interferência familiar no trabalho do funcionário. De fato, embora seja uma obrigação legal da empresa contratar pessoa com deficiência, essa deve compreender que para manter o emprego precisa buscar ser produtiva e não se colocar em papel de tutelada e de que não corre risco de demissão.

Política Sugerida: organizações de empregadores e de trabalhadores devem implementar programa de assistência ao trabalhador, para oferecer-lhe assistência e frequentemente também a suas famílias no que diz respeito a problemas que possam criar dificuldades pessoais que afetam ou eventualmente poderão afetar a produtividade do trabalho, conforme Repertório de recomendações práticas da OIT para gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho.

NECESSIDADE DE DEMISSÕES PARA CONTRATAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Descrição: Grandes empresas alegam que para contratar 5% de trabalhadores com deficiência, teriam que demitir igual número de não deficientes. No entanto, considerando que a Lei foi aprovada, em 1991, todas as vagas já poderiam ter sido preenchidas na rotatividade normal dos empregos.

Política Sugerida: manter os Termos de Ajuste de Conduta aplicados pelo Ministério Público do Trabalho que estabelece metas para o preenchimento de cotas pelas empresas que, certamente, é elaborado de forma a não gerar demissão em massa de trabalhadores sem deficiência nas empresas.

ESCALONAMENTO DO PERCENTUAL DE RESERVAS

Descrição: Os dados apresentados no item II demonstram que quanto maior a empresa, maior é o índice de descumprimento de cotas, o que, certamente, deve ter influência da proporção progressiva. Como a quantidade de vagas estabelecida por lei é baseada em um índice percentual, ao invés de quantidade absoluta, já existe um ajuste em relação ao porte da empresa. Conforme indicado por estudo da FGV já citado, as empresas com 100 a 200 funcionários, por exemplo, estão empregando 0,7% a mais de pessoas com deficiência do que necessitam para cumprir a cota mínima de 3%. Tal fato é um indício de que há uma desproporção na progressão legal estabelecida por tamanho da empresa. Em diversos outros países, como apresentado no item IV, o percentual é fixo.

Política Sugerida: Estabelecer o percentual fixo de 3% para cumprimento de cotas e inserir a exigência para empresas a partir de 50 funcionários, o que, provavelmente, promoveria uma ampliação total no número de vagas já que o país conta com muitas empresas de pequeno porte, as quais estão desoneradas da obrigação de contratar pessoas com deficiência. Tal medida facilitaria, ainda, o acesso ao emprego das pessoas com deficiência que moram em localidades pequenas onde, certamente, a probabilidade de existir grandes empresas é menor.

PREFERÊNCIA PELAS VAGAS NO SETOR PÚBLICO

Descrição: Baixa qualificação já reduz muito a possibilidade de uma pessoa com deficiência ter acesso a uma vaga por concurso no setor público. Ademais, o país conta com 8,3 milhões de servidores públicos municipais, estaduais e municipais, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Se considerado o percentual mínimo exigido por lei, 5%, seriam apenas 415,5 mil vagas.

Política Sugerida: entende-se que não deve haver qualquer política referente a esse problema alegado pelas empresas, pois a pessoa com deficiência deve ter a liberdade entre escolher o emprego público e privado. Ademais, o percentual de reserva no setor público não é o suficiente para reduzir o número de trabalhadores a serem contratados na iniciativa privada pela política de cotas.

INCOMPATIBILIDADE DAS ATIVIDADES DE CERTAS EMPRESAS

Descrição: Algumas empresas como as de construção civil, vigilância e estacionamento alegam que não há funções compatíveis para acolher trabalhadores com deficiência. De fato, em muitos casos a pessoa com deficiência não tem condições de exercer a atividade fim da empresa. No entanto, qualquer empresa com 100 funcionários ou mais, certamente, conta com cargos administrativos, a maior parte compatíveis com vários tipos de deficiência.

Política Sugerida: Ministério do Trabalho e Emprego deve realizar um mapeamento das empresas com atividades fim incompatíveis com deficiências e requerer que enviem a estrutura de funções, de forma a estimar se o percentual mínimo de vagas exigido para essas empresas é possível de ser preenchido com cargos administrativos.

IV – DIREITO COMPARADO

Constata-se que muitos países aprovaram legislação para facilitar o acesso ao emprego das pessoas com deficiência. As medidas incluem, principalmente, benefícios financeiros para empregadores como incentivo; garantia de que a contratação de pessoas com deficiência não acarrete custos adicionais para a empresa; oferta de serviços de apoio para assegurar assessoramento técnico às empresas; e a reserva mínima de vagas, conhecida como legislação de cotas, que exige que o empregador reserve determinada proporção de postos de trabalho para pessoas com deficiência reconhecida.

Alguns países permitem que o empregador que não preencha a cota contribua para um fundo central voltado para a promoção do acesso ao local de trabalho ou para fins de reabilitação profissional.

A seguir, relaciona-se a legislação de diversos países que trata do acesso ao emprego das pessoas com deficiência, de acordo a Cartilha *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho* da Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SIT), do Ministério do Trabalho e Emprego:

1. PORTUGAL: *art. 28, da Lei n° 38/04, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.*

2. ESPANHA: *a Lei n° 66/97 ratificou o art. 4° do Decreto Real n° 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei n° 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.*

3. *FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.*

4. *ITÁLIA: a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.*

5. *ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.*

6. *ÁUSTRIA: a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.*

7. *BÉLGICA: existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.*

8. *HOLANDA: o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.*

9. *IRLANDA: a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.*

10. *REINO UNIDO: o Disability Discrimination Act (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.*

11. *ARGENTINA: a Lei nº 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.*

12. *COLÔMBIA: a Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.*

13. *EL SALVADOR: a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.*

14. HONDURAS: a Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.

15. NICARÁGUA: a Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.

16. PANAMÁ: a Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.

17. PERU: a Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.

18. URUGUAI: a Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.

19. VENEZUELA: a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

20. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo a The Americans with Disabilities Act (ADA), de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.

21. JAPÃO: a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

22. CHINA: a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

CONCLUSÃO

A legislação que ampara o acesso às pessoas com deficiência é avançada em nosso país. Não obstante, observa-se que mesmo após quase duas décadas da implementação de política de cotas na iniciativa privada, ainda resta metade das vagas a serem preenchidas.

Entre os diversos fatores alegados para o descumprimento das cotas, descartam-se aqueles relacionados à falta de número suficiente de pessoas com deficiência para preenchimento das vagas. Procedem, no entanto, os argumentos alegados pelas empresas quanto ao baixo nível de qualificação profissional e a dificuldade de localizar as pessoas com deficiência. Sob a ótica do ente fiscalizador, o argumento mais forte é de fato o preconceito dos empregadores. De qualquer forma, as principais dificuldades enfrentadas poderiam ser resolvidas com políticas públicas efetivas para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Primeiramente, o Poder Público tem o dever de promover a qualificação das pessoas com deficiência. Adicionalmente, deve-se realizar ampla campanha contra o preconceito do emprego à pessoa com deficiência, que existe não somente por parte dos empregadores, mas dentro da própria família da pessoa com deficiência que a superprotege e a julga incapaz de exercer atividade produtiva. A União, por meio do Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho e Emprego, detém amplo banco de dados de pessoas com deficiência aptas ao trabalho que deveria ser utilizado de melhor forma para encaminhar essas pessoas às vagas que lhe foram reservadas.

Quanto às mudanças na legislação de cotas, para tornar mais viável para as empresas o cumprimento da norma, recomenda-se realizar um estudo do impacto da adoção de um percentual fixo de cotas de 3%, independente do tamanho da empresa, já que o índice proporcional já realiza o ajuste baseado no tamanho da empresa. Na maior parte dos países pesquisados não existe percentual progressivo, mas sim fixo. Para não haver redução no número de vagas e viabilizar o emprego das pessoas com deficiência residentes em localidades onde não há grandes empresas, recomenda-se que a reserva de 3% seja obrigatória para estabelecimentos com 50 funcionários ou mais.

Embora a legislação de cotas não seja integralmente cumprida pelas empresas, observa-se que provocou uma ampliação na oferta de vagas para as pessoas com deficiência. Entende-se que a norma foi bem sucedida, ou seja, tem cumprido aos poucos os fins a que se destina. Não se podia esperar que a inserção dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorresse em ritmo acelerado.

A política de cotas é imprescindível para promover a empregabilidade da pessoa com deficiência. Embora alguns aleguem que essa ação afirmativa é de certa forma discriminatória, sua finalidade é justamente a de gerar igualdade. Nesse sentido, pode-se dizer que “os fins justificam os meios”. O preconceito só será quebrado se for dada oportunidade para as pessoas com deficiência mostrarem sua capacidade. A empresa aos poucos passa a conceber a contratação de pessoas com deficiência não como uma obrigação legal e um ônus, mas sim como responsabilidade social e uma possibilidade de contar com pessoas que contribuirão para a melhoria da empresa, justamente pela capacidade de superação que possuem.

Por fim, encerramos com pensamento de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

“a ruptura com o viés caritativo, paternal, que sempre permeou, há milênios, as relações das pessoas com deficiência, começa com seu trabalho independente, o qual reafirma suas capacidades, potências, as quais colocam as deficiências físicas, mentais ou sensoriais no plano dos atributos humanos ínsitos a cada pessoa. Tais deficiências, que sempre foram fator de estigmatização, de exclusão social, passam a um segundo plano, visto que a pessoa que trabalha é respeitada como igual. Trata-se, assim, do mais eficiente mecanismo de libertação e inclusão social.”

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em 03.11.2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria; MARQUES, Antônio (Org.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. 1. Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

FONSECA, Ricardo. *O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTR, 2006.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *Retratos da Deficiência no Brasil*. Sumário Executivo. Disponível em http://www.fgv.br/ibre/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf. Acesso em 8.10.2009.

GUGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro (Org.). *Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (Coord.). *Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho*. 2 ed. Rio de Janeiro: SENAC Rio, 2003.

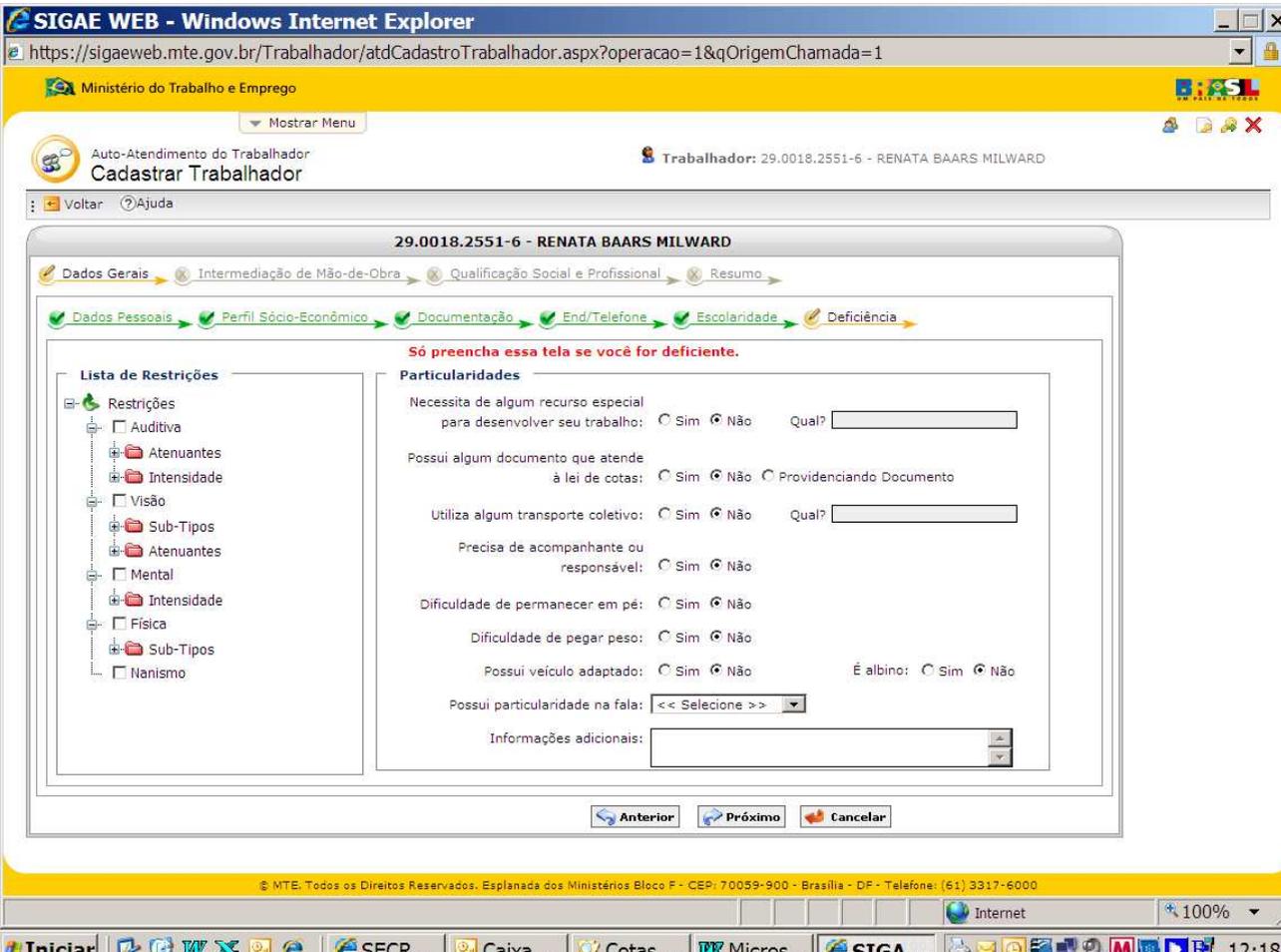
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT*. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. 1 ed. Brasília: OIT, 2006.

SANTOS, Vany. *O Acesso das Pessoas com Deficiência aos Direitos Fundamentais: Uma Reflexão à Luz da Constituição Federal*. Monografia apresentada no curso de graduação em Direito da Universidade Católica de Brasília. Disponível em: http://www.ampid.org.br/Artigos/Monografia_Vany_Santos.php. Acesso em 14.10.2009.

TOLEDO, Juliana Amaral; LOPES, Laís. *O papel do Direito como Indutor de Práticas Empresariais Inclusivas*. Artigo publicado no sítio da Internet da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência – AMPID, http://www.ampid.org.br/Artigos/Praticas_Inclusivas.php#sdfootnote3sym. Acesso em 14.10.2009.

ANEXO I – SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO

Tela na qual o trabalhador cadastra suas deficiências.



SIGAE WEB - Windows Internet Explorer
https://sigawebr.mte.gov.br/Trabalhador/atdCadastroTrabalhador.aspx?operacao=1&qOrigemChamada=1

Ministério do Trabalho e Emprego

Auto-Atendimento do Trabalhador
Cadastrar Trabalhador

Trabalhador: 29.0018.2551-6 - RENATA BAARS MILWARD

Voltar Ajuda

29.0018.2551-6 - RENATA BAARS MILWARD

Dados Gerais | Intermidação de Mão-de-Obra | Qualificação Social e Profissional | Resumo

Dados Pessoais | Perfil Sócio-Econômico | Documentação | End/Telefone | Escolaridade | Deficiência

Só preencha essa tela se você for deficiente.

Lista de Restrições

- Restrições
 - Auditiva
 - Atenuantes
 - Intensidade
 - Visão
 - Sub-Tipos
 - Mental
 - Intensidade
 - Física
 - Sub-Tipos
 - Nanismo

Particularidades

Necessita de algum recurso especial para desenvolver seu trabalho: Sim Não Qual?

Possui algum documento que atende à lei de cotas: Sim Não Providenciando Documento

Utiliza algum transporte coletivo: Sim Não Qual?

Precisa de acompanhante ou responsável: Sim Não

Dificuldade de permanecer em pé: Sim Não

Dificuldade de pegar peso: Sim Não

Possui veículo adaptado: Sim Não É albino: Sim Não

Possui particularidade na fala: << Selecione >>

Informações adicionais:

Anterior Próximo Cancelar

© MTE. Todos os Direitos Reservados. Esplanada dos Ministérios Bloco F - CEP: 70059-900 - Brasília - DF - Telefone: (61) 3317-6000

Internet 100%

Iniciar [ícones] SECR... Caixa ... Cotas ... Micros... SIGA... 12:18



ANEXO II – BALCÃO DE EMPREGOS PARA DEFICIENTE

O Balcão de Empregos para Deficientes (BED) foi criado com base na Lei 8213/91, que prevê que as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com Pessoa Portadora de Deficiência. O programa vem atuando junto às empresas fluminenses para conscientizar o empresário a contratar o portador de deficiência, que vem mostrando um excelente desempenho em suas funções.

OBJETIVO

O BED tem o objetivo de cadastrar e levantar dados do potencial do Portador de Deficiência, referentes aos cursos, grau de escolaridade e habilitação profissional. Através de palestras há uma conscientização da responsabilidade do seu papel representativo no ambiente de trabalho.

Após completar o ciclo, o candidato é encaminhado às empresas. Técnicos do programa continuam ainda com a avaliação de desempenho do novo empregado para uma melhor adequação deste ao seu novo emprego.

AMPLIAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

O BED promove visitas a empresas, visando a conscientização do empresário no sentido de utilizar a mão de obra qualificada do Portador de Deficiência. O objetivo é conscientizar os diferentes segmentos sociais comprometidos com a questão do trabalho, quanto à inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, através da análise de suas potencialidades, visando promover a abertura de postos de trabalho

NÚCLEO DE TRABALHO E RENDA DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

O BED (Balcão de Emprego dos Deficientes) instituiu, em 30 de março de 2007, o Núcleo de Trabalho e Renda do Portador de Deficiência Visual, com o objetivo de criar e otimizar políticas de trabalho que permitam a inclusão destes trabalhadores. As reuniões acontecem mensalmente e já foi nomeada uma comissão para sensibilizar os empresários da eficiência do deficiente visual no mercado de trabalho. As empresas e os deficientes visuais que estiverem interessados em participar das reuniões mensais do Núcleo poderão entrar em contato através dos telefones: 2299-1056 ou 2299-1343