



peças com deficiência direitos e deveres

COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL

FEBRABAN

1. Apresentação

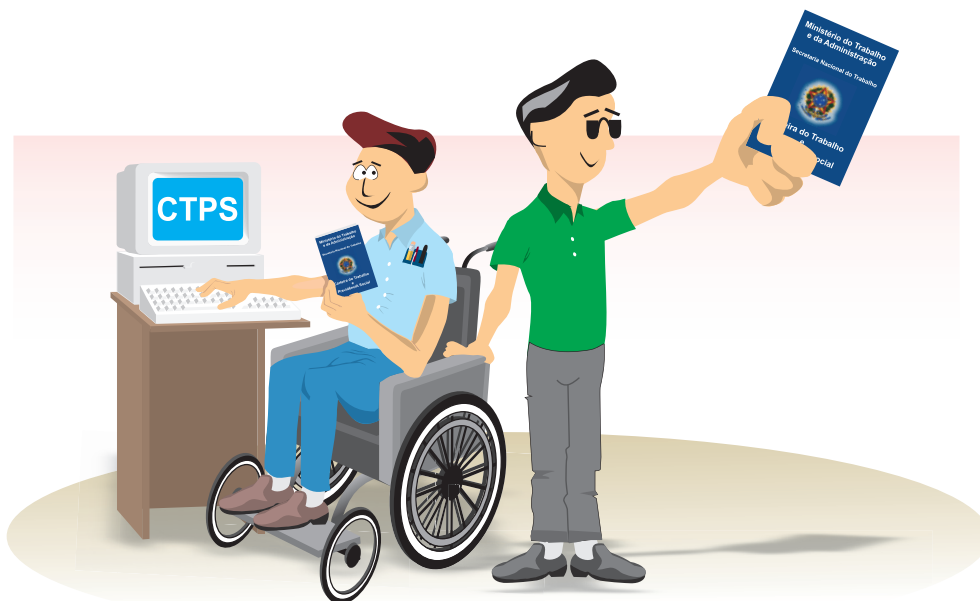
Atualmente, está cada vez mais comum se deparar com pessoas com deficiência exercendo ações nas mais diferentes áreas. A cada ano fica mais fácil perceber que apresentar uma deficiência não é sinônimo de limitação, mas sim de superação.

Hoje em dia, o número de exemplos não pára de crescer e é possível citar vários nomes de pessoas que superaram suas dificuldades e se destacaram em algum setor. São músicos, atletas, cidadãos comuns, que conseguem exercer uma função com igualdade de oportunidades.

Quando o assunto é superar obstáculos, os atletas paraolímpicos são os mais citados pela sociedade. Estas pessoas se adaptaram tão bem à sua limitação que se tornaram modelos de força e perseverança em busca de um objetivo, independente de ganhar ou não a medalha.

No universo artístico são muitos os personagens talentosos. Entre eles estão o compositor Ludwig Van Beethoven com deficiência auditiva, os cantores Ray Charles (1931-2004) e Steve Wonder com deficiência visual e Herbert Vianna com deficiência física.

Este guia tem como intuito introduzir ao leitor os direitos e deveres relativos às pessoas com deficiência, bem como promover a igualdade e a cidadania a fim de garantir a inclusão social e a ativa participação deste público na sociedade.



2. Conheça os direitos

2.1 Legislação básica

Apesar de recentes, já são diversas as leis que dizem respeito, direta ou indiretamente, à inclusão das pessoas com deficiência. Entre elas está o Decreto 3.298/99, em complemento à Lei 8.213, que garante a adequação ambiental e igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e o cumprimento da cota de vagas para empresas com mais de cem funcionários.

Esta lei é de extrema relevância, já que o direito ao trabalho está intrinsecamente ligado à auto-estima de qualquer pessoa, assim como à sensação de fazer parte ativa de um grupo.



Políticas públicas

Outras diretrizes, como as políticas públicas, também incluíram considerações relacionadas à inclusão e a capacitação de colaboradores com deficiência. Considerada o ponto de partida para o expressivo aumento da demanda por estes profissionais, a regulamentação da chamada Lei de Cotas promoveu a realização de projetos e programas específicos em empresas, visando à inclusão efetiva destas pessoas no mercado de trabalho.

Política geral

A política geral do governo abrange os cidadãos com deficiência e garante que: “às pessoas com deficiência assiste o direito inerente a todo e qualquer ser humano de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível”.

(Art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência)

Garantia ao trabalho

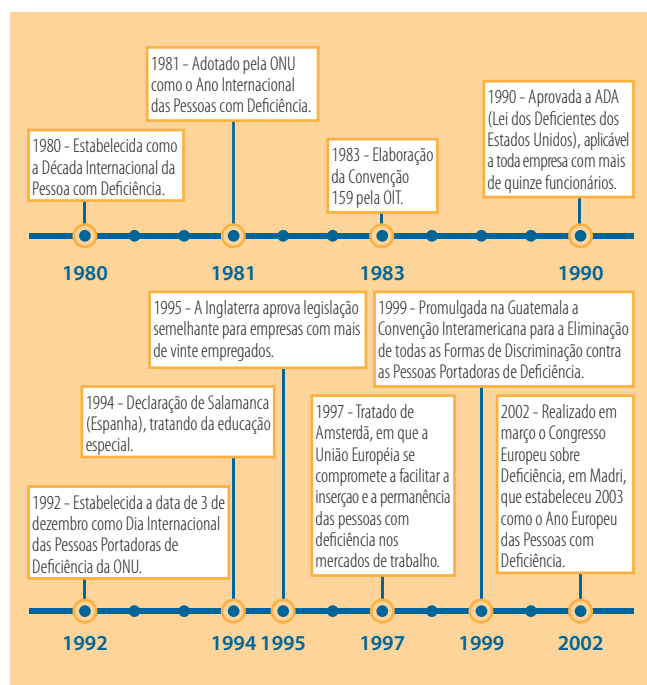
Foram diversas as conquistas em defesa das pessoas com deficiência nos últimos anos. Hoje, elas são amparadas por lei no seu direito de acesso ao trabalho. Graças a estas conquistas, fazer parte do quadro de funcionários de um banco ou de qualquer outra empresa já não é um obstáculo, mas a permanência destes profissionais no local de trabalho ainda exige cuidados. Cabe aos empregadores garantir bem estar e acessibilidade aos seus colaboradores, para que eles tenham oportunidade de exercer suas funções de maneira adequada e mostrar todo o seu potencial.



Objetivos destas iniciativas

- Aumentar a contratação;
- Corrigir desvantagens e desigualdades no mercado de trabalho;
- Eliminar a discriminação.

Legislação internacional



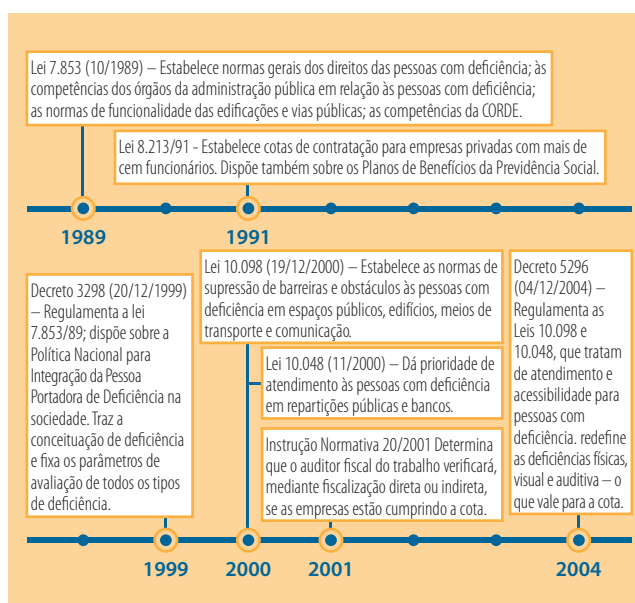
Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho: a OIT recomenda aos países membros que considerem o “objetivo da readaptação profissional, que é permitir que pessoas portadoras de deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente e progridam profissionalmente, e facilitar sua inserção ou sua reinserção na sociedade”.

A OIT também determina que “pessoas com deficiência desfrutem com equidade das oportunidades de acesso, conquistem e desenvolvam o seu trabalho, o qual, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável”.

Fique atento:

Todos os países conscientes e civilizados se preocupam com a situação das pessoas com deficiência. O Brasil assumiu compromisso internacional com a OIT ao ratificar a Convenção 159, no sentido de adotar medidas positivas que visam a superação, por parte dos deficientes, de suas dificuldades naturais.

Legislação no Brasil



2.2 Direito ao trabalho

Histórico

Durante anos a sociedade excluiu as pessoas com deficiência do convívio social. Esta exclusão se reflete até hoje em diversos setores da sociedade. Como foi dito anteriormente, várias leis foram criadas visando a inclusão dos cidadãos com deficiência, mas algumas delas foram concebidas quando ainda se tinha pouco conhecimento sobre este público e suas limitações. O Sistema de Cotas é uma delas.

Este sistema está carregado da antiga visão de assistencialismo, auto-vitimização, capacidade laborativa reduzida e falta de noção sobre cidadania. Na nossa sociedade ele ainda é necessário para que as pessoas apostem nestes profissionais e, desta forma, descubram que eles têm um enorme potencial.

Em vários países, como EUA, Canadá, Grã-Bretanha, Nova Zelândia, Dinamarca, Suécia, Finlândia, Austrália e Portugal este princípio foi extinto e a antiga visão foi superada. Em nações como o Brasil ela está em vias de superação e a conscientização é a melhor forma de acabar com o preconceito.

Cotas de contratação

No Brasil a reserva de postos de trabalho nos setores públicos e privados para pessoas com deficiência e a respectiva porcentagem, estão previstas em uma série de dispositivos legais.

Constituição Federal de 1988

Art. 37: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII: A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Lei 7.853/89 - Estatuto da pessoa com deficiência

Art. 2, parágrafo único, III-d: “Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive os direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico”.

III - Na área da formação profissional e do trabalho: “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 regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência”.

Lei 8.213/91

A Lei 8.213, também conhecida como Lei de Cotas, estabelece a reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência (habilitadas) ou para pessoas que sofreram acidentes de trabalho, beneficiárias da Previdência Social (reabilitados). A obrigação vale para empresas com 100 ou mais funcionários e as cotas variam entre 2% e 5% dos postos de trabalho.

O percentual a ser aplicado é sempre de acordo com o número total de empregados das empresas, desta forma:

I – até 200 empregados: 2%.

II – de 201 a 500: 3%.

III – de 501 a 1000: 4%.

IV – de 1001 em diante: 5%

Art.93: prevê a proibição de qualquer ato discriminatório com relação a salário ou critério de admissão do emprego em virtude de portar deficiência.

Fique atento :

Beneficiários reabilitados: segurados vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS), submetidos ao processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

Pessoas com deficiência habilitadas: aquelas não vinculadas ao RGPS que tenham se submetido ao processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas para esse fim.

Decreto 3.298/99

A lei 7.853/89 foi regulamentada 10 anos depois pelo decreto presidencial 3.298/99. Este define os termos “deficiência, deficiência permanente e incapacidade”, traz capítulos sobre comparação de oportunidades, saúde, acesso à educação e ao trabalho, lazer e acessibilidade. O decreto presidencial se tornou modelo para as legislações municipais e estaduais.

Art. 2º: “Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive os direitos à educação, à saúde, ao trabalho, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico”.

2.3 Direito à acessibilidade

Para que as pessoas com deficiência possam ter liberdade de ir e vir e se sentir parte da comunidade, elas necessitam de um meio físico adequado e que garanta segurança e acesso. O direito a acessibilidade está descrito nas Leis 10.098/00 - regulamentada através do Decreto 5.296/04 - e 10.048/00 que prevêem a adequação das vias e de espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios, nos meios de transporte e de comunicação e do acesso a informação.

É possível promover a inclusão social no meio físico construindo rampas de acesso, banheiros adaptados, pisos táteis, guias rebaixadas, sinais sonoros, entre outros. A acessibilidade na comunicação e informação pode ser alcançada através de sites acessíveis, que atendam às pessoas com deficiência visual e, por exemplo, aparelhos de televisão com legenda oculta. As emissoras de TV devem incluir em suas programações intérprete de Libras, para que as pessoas com deficiência auditiva possam acompanhar os programas.

Pessoas com deficiência física, idosos, gestantes, lactantes e pessoas com crianças de colo, devem ter atendimento prioritário, por meio de serviços individualizados que assegurem tratamento diferenciado.

2.4 Direito à saúde

A assistência à saúde e à reabilitação clínica são condições decisivas para a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. Para promover a melhoria da qualidade de vida e com intuito de estimular a independência do indivíduo com deficiência nas suas atividades diárias foi criado o sistema das Redes Estaduais de Assistência à Pessoa com Deficiência. Este projeto oferece ajuda técnica, além de órteses e próteses para que a pessoa tenha maior autonomia.

Outro sistema criado para a manutenção da saúde física e mental do cidadão com deficiência é a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, implantada em 1989. Regulamentada pelo Decreto nº 3.298, prevê auxílio na prevenção de doenças, atendimento psicológico, reabilitação, fornecimento de medicamentos e assistência através de planos de saúde.

Fique atento :

De acordo com as Leis 8.686/93 e 9.656/98, pessoas com focomiélia, vítimas de talidomida, devem receber atendimento preferencial, bem como atendimento domiciliar, psicológico, reabilitação e ajuda técnica.

2.5 Direito à educação

Para se tornar parte da sociedade é necessário compreendê-la. A base para o sucesso de qualquer cidadão está na educação e isto não é diferente para as pessoas com deficiência. Participar do sistema educacional é garantir a inclusão social e a igualdade de oportunidades.

A Lei 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), reconhece que a educação é um instrumento fundamental para a integração e participação de qualquer pessoa com deficiência no contexto em que vive. Está disposto nesta Lei que “haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial e que o atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular”.

A legislação brasileira também prevê o acesso a livros em Braille de uso exclusivo das pessoas com deficiência visual.

2.6 Direito a isenções fiscais e financiamento

Pessoas com deficiência, empresas, bancos e demais instituições ligadas a este público possuem alguns benefícios previstos em lei.

Para as empresas dispostas a contribuir com a inclusão social das pessoas com deficiência a legislação brasileira prevê a concessão fiscal. Podem ser firmados convênios que garantem a isenção de ICMS, seja para doação de equipamentos adaptados, seja para aquisições de aparelhos e acessórios destinados às instituições que atendam este segmento da população.

Automóveis adquiridos em alguns estados brasileiros por pessoas com deficiência física, visual, mental e autistas ou seus representantes legais são isentos de ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) e do IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados), de acordo com a Lei 10.754/03. Os financiamentos de automóveis de fabricação nacional também são liberados do IOF (Imposto sobre Operações Financeiras).

Tais benefícios ainda não são tributados pelo Imposto de Renda e tanto a aquisição de aparelhos e materiais, como a realização de outras despesas, podem ser deduzidas do imposto.

2.7 Direito ao passe livre

Os cidadãos com deficiência também possuem benefícios relacionados aos meios de transporte. A Lei 8.899/94, conhecida como Lei do Passe Livre, prevê que toda pessoa com deficiência tem direito ao transporte coletivo interestadual gratuito e que cabe a cada estado ou município implantar programas similares ao Passe Livre para os transportes municipais e estaduais.

Além do transporte gratuito, o município deve garantir que os meios de transporte sejam acessíveis a estes cidadãos.

3. Aprendizagem

3.1 Cidadania

Para que a inclusão social das pessoas com deficiência tenha êxito é necessário que as atitudes e que a visão da sociedade mudem, bem como as das pessoas com deficiência sobre si mesmas e sobre o mundo ao seu redor. Todos devem agir e contribuir para o bem comum e para a construção de uma sociedade inclusiva.

A sociedade inclusiva nada mais é do que a consequência da visão social de um mundo democrático, onde se anseia respeitar direitos e deveres. Nesta sociedade todos são iguais e a limitação de um indivíduo não diminui seus direitos. As pessoas com deficiência são cidadãos e fazem parte da sociedade, e esta deve se preparar para lidar com a diversidade humana.

A sociedade inclusiva tem como principal objetivo oferecer oportunidades iguais para que cada pessoa seja autônoma e auto-suficiente.

3.2 Mercado de trabalho

A inclusão de profissionais com deficiência nas empresas tem aumentado a cada ano. Isto se deve pela criação da Lei de Cotas e pela relevância e aumento dos programas de Responsabilidade Social dentro das companhias. As corporações que investem em Responsabilidade Social e na contratação de pessoas com deficiência são conhecidas como empresas inclusivas.





A inclusão ocorre quando a empresa não exclui seus funcionários, ou candidatos a emprego, em razão de qualquer atributo individual, como nacionalidade, naturalidade, gênero, cor, deficiência, compleição anatômica (gordos, magros, altos e baixos), idade e outros. Em uma empresa inclusiva **todos** os funcionários trabalham juntos e possuem igualdade de oportunidades. Assim, as pessoas com deficiência devem ter metas e objetivos claros, ter sua performance avaliada e ser promovidas e mesmo demitidas quando necessário, como qualquer outro funcionário.

Todas as pessoas, com ou sem deficiência, devem ter direitos e deveres iguais, já que as necessidades de todo o

cidadão são da mesma importância. Estas necessidades constituem a base do planejamento social e todos os recursos precisam ser empregados para garantir oportunidades iguais de participação a todo indivíduo. **As pessoas com deficiência têm direitos e deveres iguais ao de qualquer cidadão.**

A partir do momento que uma pessoa começa a trabalhar, ela se torna parte de uma sociedade produtiva. Isto não é diferente com uma pessoa com deficiência. A representação social do trabalho agrega a idéia de autonomia e de assumir um papel ativo e responsável.

3.3 Mundo corporativo

Grande parte dos brasileiros sofre com os altos índices de desemprego e seleções cada vez mais rigorosas para conseguir um emprego. Atualmente, aqueles que possuem formação, cursos de especialização, boa postura, apresentação e espírito empreendedor, são os que têm mais chances de se destacar no mercado. A regra vale para qualquer profissional - negro, branco, homem, mulher, com ou sem deficiência.

Com relação aos cidadãos com deficiência os obstáculos são um pouco maiores. Mesmo com a Lei de cotas é difícil conseguir um emprego, pois apesar de vagas surgirem com frequência, a maioria delas é destinada a profissionais mais qualificados. Para que o candidato com deficiência garanta o seu lugar no banco é imprescindível que ele invista cada vez mais em qualificação.

Quando se fala em qualificação, não significa exclusivamente cursos e especializações acadêmicas, mas conhecimentos gerais e atuais. Os profissionais precisam cultivar o hábito de ler e estar sempre atualizados sobre todos os assuntos, principalmente política, economia e cultura geral. Estas exigências são para todos, não só para as pessoas sem deficiência.

O mundo corporativo é hoje uma das formas mais eficazes de promoção da inclusão social, e para fazer parte dele é necessário planejamento.

3.4 Dicas para se sair bem no mercado de trabalho

Algumas atitudes no dia-a-dia, válidas para todas as pessoas com ou sem deficiência, podem ser decisivas na conquista de espaço na empresa e no crescimento profissional.

- Demonstrar entusiasmo;
- Ser sempre positivo;
- Ser pontual;
- Vestir-se de maneira discreta e elegante;
- Ser você mesmo;
- Mulheres devem usar maquiagem leve e evitar perfumes fortes;
- Homens devem manter o cabelo, barba e unhas aparados e limpos;
- Cumprimentar seus colegas de trabalho com firmeza e confiança. Olhar nos olhos;
- Controlar a ansiedade;
- Mostrar interesse em conhecer mais sobre o banco ;
- Ser objetivo e claro ao colocar expectativas e pretensões;
- Agir naturalmente.

3.5 O dia-a-dia na empresa

Grandes empresas são formadas por vencedores, ou seja, pessoas conscientes, motivadas, treinadas, competentes e participantes, que constroem cada vitória. Os campeões são aqueles que têm uma nova visão do mundo, da existência e de negócios e sabem evoluir e criar uma nova mentalidade para viver e trabalhar.

Atingir uma nova consciência e olhar adiante é de extrema relevância para quem quer crescer, afinal, o futuro não acontece amanhã, ele é simplesmente a consequência do que é realizado hoje. Portanto, deve-se prestar atenção aos novos desafios, antes que seja tarde. Entre eles estão:

- **Incluir a si mesmo:** nada melhor do que se sentir parte de uma equipe de trabalho. Se a pessoa muitas vezes se exclui, chegou a hora de mudar;
- **Deixar os outros se incluírem:** muitas pessoas se isolam sistematicamente, afastando os que se apro-



ximam. Tal atitude também é discriminatória. Estar aberto ao novo só contribui para a sua sociabilização;

- **Deixar que os outros te incluam:** as pessoas não procuram alguém sem motivo. Há sempre uma razão válida movendo cada indivíduo. Para saber se isso é bom ou não, só dando uma chance de acontecer;
- **Agüentar não é incluir:** a dignidade impõe limites. A vontade de participar não justifica humilhação ou degradação. Sempre que algo lhe incomodar procure conversar e expor seus anseios. Somente desta maneira será possível viver em um ambiente harmônico;
- **Unir forças, para deixar de ser um só:** aliados verdadeiros se unem em torno de valores e metas de

igualdade. Todos devem vestir a camisa do time e participar do jogo;

- **Buscar seu direito, cumprindo sua parte:** exigir seus direitos é também lembrar que você tem deveres. Somente assim você estará cumprindo sua parte e participando ativamente da sociedade;
- **Enxergar um horizonte comum:** muitas vezes, lutas de determinados segmentos excluem ainda mais algumas pessoas. Incluir-se no contexto social exige coragem;
- **Olhar para o futuro:** o crescimento profissional está ligado ao desempenho e dedicação. Para se destacar é preciso investir em si mesmo;
- **Sentir-se cidadão do mundo:** ser diferente não torna o

indivíduo pior nem melhor que as demais pessoas. Ter uma deficiência é uma condição e não uma barreira;

- **Promover o equilíbrio:** nem só o que é “zen” faz bem. O humano inclui o imperfeito, o falho, o aprendiz;
- **Transformar ameaças em oportunidades:** o campeão tem a capacidade de dar o salto no escuro. Enquanto as pessoas se sentem perdidas diante dos obstáculos, ele sabe criar novas oportunidades;
- **Vencer o desafio:** quanto maior a dificuldade, maior a recompensa. Sempre utilize a criatividade para inventar uma nova maneira de vencer o desafio;
- **Criar paixão por resultados:** nada melhor do que ter consciência de que o seu banco cresce com bons

resultados, que a sua equipe terá maior auto-estima com o aprimoramento da sua performance e que você é um dos responsáveis por este crescimento;

- **Ser campeão:** empresas campeãs são formadas por vencedores. São pessoas conscientes, motivadas, treinadas, competentes e participantes que constroem cada vitória;
- **Evoluir sempre:** o problema não é o seu objetivo, mas a maneira como você procura alcançá-lo. A sua vida muda quando você muda! Se você quer que os seus resultados sejam diferentes, você tem que mudar antes. A sua capacidade determina o tamanho das suas conquistas.

*O Campeão tem a capacidade
de dar o salto no escuro.
Enquanto as pessoas se sentem
perdidas diante dos obstáculos,
ele sabe criar novas oportunidades !*

(Roberto Shinyashiki)



4. Benefícios da inclusão sócio-empresarial

A inclusão social traz diversos benefícios tanto para a pessoa com deficiência, como para o banco ou qualquer outra empresa. Abrir as portas para o que é novo só garante aprendizado e uma nova visão de mundo. Esta nova maneira de olhar a sociedade se reflete tanto dentro, como fora da organização, com reflexos positivos na sua imagem social.

Para a instituição, a contratação do profissional com deficiência contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho, já que há uma significativa melhora do clima organizacional, maior satisfação em trabalhar na corporação, aumento da solidariedade entre os colegas, maior produtividade e crescimento do ser humano, favorecendo a criação de novos valores.

Para as pessoas com deficiência contratadas os ganhos também são inúmeros. Ser reconhecido como um profissional com independência financeira e autorealização, faz com que ele se sinta incluído na sua comunidade, tenha auto-estima elevada, além de apresentar maior autonomia nas atividades do dia-a-dia. Ter um papel participativo em uma sociedade produtiva, informada, culta, moderna, o faz sentir cidadão como outro qualquer.

***“Não permita que ninguém destrua seus sonhos.
Corra atrás deles, pois eles definirão o tamanho da sua vida”.
(Roberto Shinyashiki)***



Federação Brasileira dos Bancos

Rua Líbero Badaró, 425 - 17º andar

01009-905 - São Paulo - SP

www.febraban.org.br