

TAMARA FERNANDA VALIM DE OLIVEIRA

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:**

**“Estudo sobre a dinâmica do processo de contratação das pessoas com deficiência por empresas de Porto Alegre”**

Porto Alegre

2019

TAMARA FERNANDA VALIM DE OLIVEIRA

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:  
“Estudo sobre a dinâmica do processo de contratação das pessoas com deficiência por  
empresas de Porto Alegre”**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial  
à obtenção do título de Bacharel  
em Ciências Sociais na  
Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul

Professor Orientador: Dr.

(Sérgio Simoni Jr).

Porto Alegre

2019

## **AGRADECIMENTOS**

A minha família, minha mãe Noemia, que sempre acreditou que eu iria conseguir.

Ao meu marido Alexandre Gattini de Oliveira e nosso filho Gabriel, que apoiaram-me e incentivaram-me durante este período.

Ao professor Sérgio, pela paciência e orientação.

## **LISTA DE FIGURAS**

|  |    |
|--|----|
| Figura 1- 1º Modelo Laudo Médico – Atestando a Deficiência.....  | 27 |
| Figura 2 - 2º Modelo Laudo Médico – Atestando a Deficiência..... | 28 |
| Figura 3 - 3º Modelo Laudo Médico – Atestando a Deficiência..... | 29 |

## LISTA DE TABELAS

**Tabela 1 – Admissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Janeiro/2016.....21**

**Tabela 2 – Demissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Janeiro/2016.....22**

**Tabela 3 – Admissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Junho/2016.....22**

**Tabela 4 – Demissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Junho/2016.....23**

## RESUMO

Com esta monografia proponho uma reflexão sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com tantas legislações específicas para as pessoas com deficiência, principalmente a Lei 8.213/1991, é importante verificar se a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma realidade habitual tanto para as empresas que contratam como para os trabalhadores com deficiência.

Por meio da análise do Caged, comparando as modalidades de admissão e demissão entre os diferentes tipos de deficiência, e em relação aos não deficientes, e levando em consideração minha própria experiência profissional, encontro algumas dinâmicas importantes para compreensão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Porto Alegre.

Por fim, questiono que, apesar de políticas públicas voltadas para essa parcela da sociedade, sua invisibilidade social ainda é muito forte.

.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência. Legislação. Inclusão no Mercado de Trabalho

## **ABSTRACT**

With this monograph I propose a reflection on the inclusion of people with disabilities in the labor market. With so many specific laws for people with disabilities, especially Law 8,213 / 1991, if the inclusion of people with disabilities in the labor market is a habitual reality both for companies that hire and for workers with disabilities.

Through the analysis of Caged, comparing the modalities of admission and dismissal between different types of disabilities, and in relation to the non-disabled be able to identify if the number of people with disabilities included in the labor market in the city of Porto Alegre is growing . And I will take into account my own professional experience in the preparation of this study.

To question that despite public policies aimed at this part of society, its social invisibility is still very strong.

**Keywords:** People with Disabilities. Legislation. Inclusion in the labor market

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO.....  | 11 |
| 1.1 Organização do Trabalho.....  | 14 |
| 2. CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA E AS LUTAS SOCIAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..... | 15 |
| 2.1 O que é deficiência? .....  | 15 |
| 2.2 Os Movimentos Sociais das Pessoas com Deficiência.....                      | 16 |
| 3. A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO                | 18 |
| 3.1 Inclusão no mercado de trabalho .....                                       | 18 |
| 4. CAGED .....  | 21 |
| 4.1 Tabelas.....  | 21 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....   | 24 |
| 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 26 |



## 1. INTRODUÇÃO

Pretendo com o presente estudo fazer uma breve apresentação da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Porto Alegre. Inicio essa monografia com a Lei de Cotas, Lei 8.213/1991, tomando como base o conhecimento empírico em uma organização empresarial e a experiência de participar da construção de um projeto de inclusão nessa empresa. Ressalto que o projeto de inclusão, contratação de pessoas com deficiência, para compor o quadro funcional da empresa, vai acontecer durante o processo de fiscalização indireta da empresa, aplicada pela Delegacia Regional do Trabalho.

Inicio questionando o número de leis, decretos, portarias, resoluções e instruções normativas sancionadas para se cumprir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Com a análise do CAGED, considerado no trabalho os dados referentes aos meses de janeiro e junho de 2016, pretendo comparar as movimentações<sup>1</sup> ocorridas entre pessoas com deficiência e sem deficiência.

Minha escolha pelo tema inclusão foi em grande parte motivada pela experiência adquirida no meu local de trabalho. Trabalho no Departamento Pessoal de uma empresa há bastante tempo, e em 2007 a empresa foi notificada pela Delegacia Regional do Trabalho, passando por uma fiscalização indireta.

Durante esse período de construção de um projeto de inclusão de pessoas com deficiência na empresa, com a intenção inicial de cumprir a legislação, Lei de Cotas, percebi como é necessário o conhecimento para enfrentar os obstáculos que surgem na efetiva contratação de pessoas com deficiência. É preciso encontrar um ponto de equilíbrio entre cumprir a legislação, justificar os recursos envolvidos no decorrer do projeto, vencer os preconceitos de alguns indivíduos do quadro funcional da empresa e ser capaz de proporcionar um ambiente laboral inclusivo. Lembrando que muitas vezes o grupo que está formulando o projeto de inclusão é receptivo e as intenções são realmente proporcionar um espaço de crescimento profissional e pessoal para as pessoas com deficiência. Porém, as barreiras de atitude, na maioria das vezes estão no alto escalão da empresa, preocupados com os custos, lucros e eficiência no desenvolvimento das atividades realizadas pelas pessoas com deficiência.

---

<sup>1</sup> No CAGED qualquer admissão, demissão e transferência de um funcionário é denominado de “movimentação”.

Dentre muitas observações durante o período de formulação do projeto de inclusão, duas constatações deixavam-me inquieta: o número de decretos, portarias e instrução normativa que foram sancionadas depois da Lei 8.213/1991 e o espaço temporal existente entre essas medidas.

Sempre questioneei qual o significado de todas essas medidas. Listo algumas das observações mencionadas:

Em 1999, Decreto 3.298 (20/12/1999), regulamenta a Lei 7.853/1989; dispõe sobre a Política

Em 2001, 10 anos depois da Lei de Cotas, é lançada a **Instrução Normativa 20/2001**, “determina que o Auditor Fiscal do Trabalho, verificará, mediante fiscalização direta ou indireta se as empresas estão cumprindo a cota”, de contratar funcionários com deficiência.

Em 2004 - Lançado o **Decreto 5.296 (04/12/2004)** – Regulamenta as Leis 10.098 e 10.048, que tratam de atendimento e acessibilidade para pessoas com deficiência, redefine as deficiências físicas, visual e auditiva – torna-se mais específica suas definições.

Em 2012 – Lei 12.764/2012 que institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista.

Em 2015 – Lei 13.146/2015, Estatuto da Pessoa com Deficiência, institui a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência. Destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

A realização dos direitos das pessoas com deficiência exige ações tanto da área de fiscalização do Governo como da parte jurídica para fazer prevalecer esses direitos conquistados. Através do conhecimento empírico, observei que ao longo dos anos foi necessário criar novos dispositivos legais para que as empresas cumpram a Lei 8.213/1991. A legislação federal brasileira conta com 34 leis e 24 decretos sobre pessoas com deficiência (Aydos, 2017).

Então, o tema do trabalho é o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da cidade de Porto Alegre. A principal ferramenta utilizada para a análise da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho será o CAGED, fontes secundárias e também relatos da minha experiência profissional. Discutirei também o conceito de deficiência, o conceito de integração social e de inclusão social.

Durante o processo da pesquisa selecionei alguns trabalhos que abordavam o tema da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

“Política da Pessoa com Deficiência no Brasil: percorrendo o labirinto.” De Jorge Amaro de Souza Borges;

“Trabalho e Cidadania das Pessoas com Deficiência: abordagens históricas, movimentos sociais, legislação e análise sobre inclusão laboral”. De Juliano Machado dos Santos;

“Estudo sobre a Política Municipal de Atenção à Saúde da Pessoa com Deficiência de Porto Alegre”. De Luiza Maria Plentz.

“Não é só cumprir cotas: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho”. De Valéria Aydos.

A construção de uma sociedade inclusiva é cada vez mais um desafio que deve abranger todos os segmentos da sociedade. Essa parcela social minoritária precisa ter pleno conhecimento dos seus direitos e fazer com que sejam cumpridos. Oportunizar uma reflexão da importância de se conhecer os marcos legais, que são os balizadores do nosso contexto social e como é necessário conseguir manter o que foi conquistado.

## **1.1 Organização do Trabalho**

Nesta monografia analisei e descrevi a contratação de pessoas com deficiência no município de Porto Alegre, usando como base de dados o Caged dos meses de janeiro e junho de 2016.

O trabalho está dividido em cinco capítulos, descritos resumidamente a seguir:

No capítulo dois, são apresentados os conceitos e definições sobre deficiência e as lutas sociais das pessoas com deficiência.

No capítulo três, levanto um breve histórico da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conceituando a integração social e a inclusão social.

No capítulo quatro, analiso os dados do Caged, especificamente as movimentações de admissão e demissão em Porto Alegre de janeiro e junho de 2016.

No capítulo cinco, apresento as considerações finais.

No apêndice do trabalho, incluo os modelos de Laudo Médico exigidos para atestar a deficiência de um indivíduo e conseqüentemente possibilitar a contratação de um funcionário pela Lei de Cotas. Os modelos de Laudo Médico estão em ordem cronológica e demonstram a evolução do referido documento.

## **2. CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA E AS LUTAS SOCIAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Neste segundo capítulo, conceituo o que é deficiência e as implicações relacionadas ao termo. Também é preciso fazer um breve histórico sobre o movimento social das pessoas com deficiência no Brasil, para conhecer o momento histórico de partida e fazer a correlação com a realidade atual.

### **2.1 O que é deficiência?**

O termo “deficiência” significa uma restrição (impedimento) físico, mental ou sensorial, permanente ou transitório, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária. Deficiência é complexa, dinâmica, multidimensional e tema dos Direitos Humanos.

A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006) reconhece no seu artigo 1º que a deficiência é um conceito em evolução que resulta da interação entre as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação das mesmas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Percebe-se ao fazer uma análise da legislação brasileira referente às pessoas com deficiência uma tentativa de buscar por meio de medidas legais a diminuição da lacuna de desvantagens enfrentadas por esse grupo social minoritário.

A visão de direitos humanos é baseada na não discriminação e se sustenta em três pilares principais:

- igualdade de oportunidades;
- poder de decisão sobre a própria vida;
- segurança para exigir os direitos.

Durante o processo de evolução um dos tópicos que estão em discussão e sofrendo alteração é o mecanismo utilizado para a classificação das pessoas com deficiência. Ainda hoje o método para atestar a deficiência de um indivíduo e fazer valer os seus direitos é pelo CID (Classificação Internacional de Doenças), modelo linear, que considera somente a avaliação médica. Porém, de maneira gradativa, começa a ser utilizado como método classificatório de deficiência a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade,

Incapacidade e Saúde) – OMS/ONU, 2001. Tem como objetivo que o mesmo instrumento de avaliação seja utilizado para todos os setores, como cotas, políticas públicas e BPC.

A CIF é um modelo biopsicossocial, interativo e dinâmico. Tem o propósito de avaliar funções e estruturas do corpo (deficiência), fatores ambientais (barreiras / facilitadores) e atividades e participação (desempenho / capacidade). A avaliação deverá ser realizada por uma equipe multidisciplinar, formada por médicos, psicólogos e assistente sociais. Este modelo pretende destruir barreiras sociais e incentivar os apoios e facilitadores sociais.

## **2.2 Os Movimentos Sociais das Pessoas com Deficiência**

No final da década de 1970, surge o movimento das pessoas com deficiência no Brasil, buscando ser protagonista de suas lutas e agentes da própria história. Adotam como lema “Nada sobre Nós sem Nós”, pois, antes do movimento, as ações voltadas para as pessoas com deficiência eram, na sua grande maioria, destinadas ao setor educacional e em obras caritativas e assistencialistas. Um dos paradigmas que o movimento precisou combater era superar o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva.

O 1º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, realizado em Brasília, em 1980, foi considerado o início da articulação nacional das pessoas com deficiência no Brasil. Discutiu sobre a criação de uma entidade nacional que os representasse.

A decisão da ONU de proclamar o ano de 1981 como o “Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (AIPD), sob o tema “Participação Plena e Igualdade”, foi o fator relevante para dar visibilidade ao movimento das pessoas com deficiência.

Um dos objetivos do movimento das pessoas com deficiência era incorporar suas demandas no texto constitucional. O principal êxito dessa luta foi ter conseguido superar a lógica da segregação presente na proposta do capítulo “Tutelas Especiais” e incorporar, mais do que direitos ao longo de todo o texto constitucional, ao menos pelo viés legal, o princípio da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Como ficou o texto da legislação:

➤ Constituição Federal de 1988

Art.7, inc.XXXI – garante a igualdade de direito de trabalho.

Art. 23, inc.II – estabelece a competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios no que diz respeito aos cuidados com a pessoa portadora de deficiência.

Art. 24, inc.XIV – trata da proteção e integração social, estabelecendo competência concorrente para legislar da União, Estado e Distrito Federal.

Art. 37, inc. VII – estabelece normas para admissão do portador de deficiência pelo Poder Público.

Art. 203, inc. VI – estabelece a Assistência Social, com o papel de promover a habilitação e reabilitação.

Art. 203, inc. V – garante o benefício mensal equivalente a um salário mínimo.

Art. 208 – estabelece o ensino especializado para o portador de necessidades especiais.

Art. 207 – É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

I...

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Art. 244 – estabelece garantias de acessibilidade, com a adaptação de logradouros, edifícios e veículos para transporte coletivo.

### 3. A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo conceituo inclusão e como o conceito permeia o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Também demonstro a relevância de legislação específica para o êxito no aumento de profissionais deficientes no mercado de trabalho.

#### 3.1 Inclusão no mercado de trabalho

Segundo a Cartilha do Censo 2010, 45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual.

O desconhecimento sobre esse grupo de pessoas e suas potencialidades é uma das barreiras que precisam ser derrubadas para concretizar a inclusão, desse grupo minoritário, no mercado de trabalho. Uma das ferramentas encontradas para alcançar o objetivo de incluir foi identificar a necessidade de desenvolver ações afirmativas para esse público específico.

Conforme a definição de Joaquim Barbosa Gomes, o conceito que define as ações afirmativas é bastante abrangente:

(...) as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. (GOMES, Joaquim B. Barbosa, 2001, p. 40).

As ações afirmativas representam a promoção da inclusão de grupos notoriamente discriminados ao acesso aos espaços sociais e a garantia de direitos fundamentais. Como exemplo, o art. 93 da Lei 8.213/91 estabeleceu a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência na seguinte proporção:

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| I – de 100 a 200 empregados..... | 2% |
| II – de 201 a 500 .....          | 3% |
| III – de 501 a 1000 .....        | 4% |
| IV – de 1001 em diante .....     | 5% |



Contratar essa parcela da população deve representar a inserção de um novo colaborador, produtivo e eficiente, capaz de agregar novos valores para a empresa. Um dos desafios da gestão de pessoas é fomentar o papel da organização como ambiente para se viver a diversidade.

Uma organização inclusiva é aquela que apóia a importância da diversidade humana, aquela que considera as diferenças individuais, que realiza mudanças necessárias nas práticas administrativas, que efetua adaptações no ambiente físico, que ajusta os procedimentos e instrumentos de trabalho e que treina todos os recursos humanos perante a inclusão. (SASSAKI, 1997, p.65).

As medidas tomadas pelas empresas para inserir entre seus funcionários pessoas com deficiência só será eficaz se houver o comprometimento da direção com o processo. É necessário que, ao introduzir em seu quadro funcional Pessoas com Deficiências, a organização prepare os colaboradores internos para recebê-las. A inserção não deve ser feita apenas para cumprir as leis, mas, principalmente, para proporcionar espaço e oportunidade a todos na sociedade. (GIL, 2002, p.21).

Segundo Sasaki (1997) a inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir as pessoas com deficiência e estas se preparam para assumir seu espaço na sociedade. Ainda destaca os “princípios de inclusão”, que são: aceitar as diferenças, valorizar o indivíduo, conviver com a diversidade, aprender através da cooperação.

“A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.”(Sasaki, 1997, p.3).

Em contrapartida ao movimento de inclusão social, sendo esse conceito ainda em construção e relativamente novo, temos o conceito de integração social. O movimento de integração, durante muitos anos, foi o utilizado para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade de maneira em geral. Na visão da integração é a pessoa com deficiência que deve adaptar-se na sociedade. Importante ressaltar que enquanto processo social a integração tem uma parte decisiva, pois, consegue ser o primeiro contato para posteriormente ocorrer o desenvolvimento de práticas inclusivistas.

Em relação às políticas sociais e a legislação vigente, o aspecto integracionista ainda é muito presente. Por isso, a importância da participação das pessoas com deficiência na sociedade para serem o principal elemento transformador de uma sociedade pautada na integração social para o modelo de inclusão social.

“E para garantir que tais políticas sociais e leis sejam formuladas adequadamente, ou seja, à luz do que exista de melhor na filosofia da plena participação social, um dos conceitos mais importantes da década de 80 foi o de que “as pessoas portadoras de deficiência e / ou suas organizações nos níveis local, nacional, regional e internacional, devem ser incluídas no processo decisório em todas as etapas de planejamento, implementação, monitoramento (supervisão) e avaliação de políticas e programas de atendimento à pessoa deficiente” (SASSAKI, 1993, p.12).

“O desconhecimento sobre esse grupo de pessoas e suas potencialidades também é fruto da pouca elasticidade de cultura, da dificuldade subjetiva de aceitar conviver com aquele que funciona e aprende diferente, do preconceito, da escassa participação histórica dessa população na vida social. A falta de oportunidade de preparação profissional e educacional gerou a ausência de condições de competitividade. Além disso, a insuficiência de (in)formação favoreceu e sustentou a depreciação e a marginalização de pessoas com deficiência”(FERRONATO, 2011, p.23)

Muitas mudanças significativas já ocorreram e obtivemos progresso na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém, ainda existem muita desigualdade e discriminação relacionado as pessoas com deficiência e sua inclusão no mundo corporativo.

#### 4. CAGED

O CAGED, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, instituído pela Lei nº4923 de 1965, é um registro administrativo do Ministério do Trabalho e Previdência Social que mede a quantidade de admissões e demissões de funcionários em regime CLT. Todo estabelecimento que tenha admitido, desligado ou transferido empregado com contrato de trabalho regido pela CLT, ou seja, que tenha efetuado qualquer tipo de movimentação em seu quadro de empregados, é obrigado a emitir dados para o CAGED.

O CAGED é um órgão fiscalizador, segundo a legislação que dispõe sobre ele. Seu objetivo central é fiscalizar a situação do trabalhador formal no Brasil, garantindo o cadastro regular dos trabalhadores vinculados à CLT. Além disso, outra função do CAGED é a criação de um banco de dados com informações sobre o mercado trabalho, incluindo índices de desemprego e a composição do CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais).

Neste capítulo a análise dos dados do Caged de 2016, especificamente os meses de janeiro e junho, referente às movimentações de admissões e demissões de pessoas com deficiência e sem deficiência, usando como recorte a cidade de Porto Alegre.

#### 4.1 Tabelas

**Tabela 1 – Admissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Janeiro/2016**

| ADMITIDOS - JANEIRO/2016            |                  |    |        |    |          |     |        |     |             |     |          |     |             |    |            |             |   |            |
|-------------------------------------|------------------|----|--------|----|----------|-----|--------|-----|-------------|-----|----------|-----|-------------|----|------------|-------------|---|------------|
| TIPO MOVIMENTO                      | TIPO DEFICIÊNCIA |    |        |    |          |     |        |     |             |     | TOTAL DE |     | NÃO         |    | MOVIMENTOS |             |   |            |
|                                     | DESAGREGADO      |    | FISICA | %  | AUDITIVA | %   | VISUAL | %   | INTELECTUAL | %   | MULTIPLA | %   | REABILITADO | %  |            | DEFICIENTES | % | DEFICIENTE |
| Admissão por Primeiro Emprego       | 1                | 3  | 3      | 14 | 11       | 100 |        |     |             |     |          |     |             | 15 | 14         | 672         | 4 |            |
| Admissão por Reemprego              | 36               | 91 | 18     | 86 |          |     | 26     | 100 | 2           | 100 | 5        | 100 | 87          | 84 | 17.243     | 93          |   |            |
| Admissão por Transferência          |                  |    |        |    |          |     |        |     |             |     |          |     |             |    |            |             |   |            |
| Admissão por Reintegração           | 1                | 3  |        |    |          |     |        |     |             |     |          |     |             | 1  | 1          | 10          | 1 |            |
| Contrato Trabalho Prazo Determinado | 1                | 3  |        |    |          |     |        |     |             |     |          |     |             | 1  | 1          | 406         | 2 |            |
| Total de Admissões por categoria    | 39               |    | 21     |    | 11       |     | 26     |     | 2           |     | 5        |     | 104         |    | 18.331     |             |   |            |
| Total                               |                  |    |        |    |          |     |        |     |             |     |          |     |             |    |            |             |   | 18.435     |

Fonte: “elaboração própria a partir de Ministério do Trabalho/Caged, Janeiro/2016”.

(\*) Caged: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

**Tabela 2 – Demissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Janeiro/2016**

| DEMITIDOS - JANEIRO/2016                    |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |     |             |    |             |            |        |        |            |
|---|------------------|----|----------|----|--------|----|-------------|----|----------|-----|-------------|----|-------------|------------|--------|--------|------------|
| TIPO MOVIMENTO<br>DESAGREGADO               | TIPO DEFICIÊNCIA |    |          |    |        |    |             |    |          |     |             |    | TOTAL DE    | %          | NÃO    | %      | MOVIMENTOS |
|   | FISICA           | %  | AUDITIVA | %  | VISUAL | %  | INTELECTUAL | %  | MULTIPLA | %   | REABILITADO | %  | DEFICIENTES | DEFICIENTE |        |        |            |
| Desligamento por Demissão sem Justa Causa   | 23               | 38 | 11       | 33 | 11     | 48 | 8           | 21 | 1        | 100 | 3           | 50 | 57          | 35         | 9.585  | 46     |            |
| Desligamento por Demissão com Justa Causa   | 5                | 8  |          |    | 1      | 4  | 2           | 5  |          |     |             |    | 8           | 5          | 609    | 4      |            |
| Desligamento a Pedido                       | 25               | 42 | 20       | 61 | 10     | 44 | 6           | 16 |          |     | 3           | 50 | 64          | 39         | 5.735  | 27     |            |
| Desligamento por Aposentadoria              |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |     |             |    |             |            | 8      | 1      |            |
| Desligamento por Morte                      |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |     |             |    |             |            | 78     | 2      |            |
| Desligamento por Transferência              |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |     |             |    |             |            |        |        |            |
| Desligamento por Término de Contrato        | 7                | 12 | 1        | 3  | 1      | 4  | 16          | 42 |          |     |             |    | 25          | 16         | 4.034  | 19     |            |
| Término Contrato Trabalho Prazo Determinado |                  |    | 1        | 3  |        |    | 6           | 16 |          |     |             |    | 7           | 4          | 402    | 3      |            |
| Total de Demissões por categoria            | 60               |    | 33       |    | 23     |    | 38          |    | 1        |     | 6           |    | 161         |            | 20.451 |        |            |
| Total                                       |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |     |             |    |             |            |        | 20.612 |            |

Fonte: “elaboração própria a partir de Ministério do Trabalho/Caged, Janeiro/2016”.

(\*) Caged: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

**Tabela 3 – Admissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Junho/2016**

| ADMITIDOS - JUNHO/2016              |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |    |             |     |             |            |        |        |            |
|-------------------------------------|------------------|----|----------|----|--------|----|-------------|----|----------|----|-------------|-----|-------------|------------|--------|--------|------------|
| TIPO MOVIMENTO<br>DESAGREGADO       | TIPO DEFICIÊNCIA |    |          |    |        |    |             |    |          |    |             |     | TOTAL DE    | %          | NÃO    | %      | MOVIMENTOS |
|                                     | FISICA           | %  | AUDITIVA | %  | VISUAL | %  | INTELECTUAL | %  | MULTIPLA | %  | REABILITADO | %   | DEFICIENTES | DEFICIENTE |        |        |            |
| Admissão por Primeiro Emprego       | 1                | 1  | 1        | 5  | 1      | 4  | 3           | 7  | 1        | 25 |             |     | 7           | 4          | 804    | 5      |            |
| Admissão por Reemprego              | 64               | 95 | 20       | 95 | 27     | 96 | 37          | 90 | 3        | 75 | 3           | 100 | 154         | 93         | 16.080 | 92     |            |
| Admissão por Transferência          |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |    |             |     |             |            |        |        |            |
| Admissão por Reintegração           | 1                | 1  |          |    |        |    |             |    |          |    |             |     | 1           | 1          | 29     | 1      |            |
| Contrato Trabalho Prazo Determinado | 2                | 3  |          |    |        |    | 1           | 3  |          |    |             |     | 3           | 2          | 536    | 2      |            |
| Total de Admissões por categoria    | 68               |    | 21       |    | 28     |    | 41          |    | 4        |    | 3           |     | 165         |            | 17.449 |        |            |
| Total                               |                  |    |          |    |        |    |             |    |          |    |             |     |             |            |        | 17.614 |            |

Fonte: “elaboração própria a partir de Ministério do Trabalho/Caged, Junho/2016”.

(\*) Caged: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

**Tabela 4 – Demissões no município de Porto Alegre, considerando total de movimentações de pessoas com deficiência e sem deficiência (n<sup>os</sup> relativo e absoluto) – Porto Alegre RS/Brasil – Junho/2016**

| DEMITIDOS - JUNHO/2016                      |                  |    |        |    |          |    |        |    |             |    |          |    |                      |    |                |    |            |
|---|------------------|----|--------|----|----------|----|--------|----|-------------|----|----------|----|----------------------|----|----------------|----|------------|
| TIPO MOVIMENTO                              | TIPO DEFICIÊNCIA |    |        |    |          |    |        |    |             |    |          |    | TOTAL DE DEFICIENTES | %  | NÃO DEFICIENTE | %  | MOVIMENTOS |
|   | DESAGREGADO      |    | FISICA | %  | AUDITIVA | %  | VISUAL | %  | INTELECTUAL | %  | MULTIPLA | %  |                      |    |                |    |            |
| Desligamento por Demissão sem Justa Causa   | 33               | 45 | 8      | 32 | 10       | 42 | 7      | 22 | 1           | 33 | 1        | 14 | 60                   | 36 | 10.759         | 54 |            |
| Desligamento por Demissão com Justa Causa   | 5                | 7  | 1      | 4  | 2        | 8  |        |    |             |    |          |    | 8                    | 5  | 499            | 4  |            |
| Desligamento a Pedido                       | 22               | 30 | 13     | 52 | 12       | 50 | 6      | 19 | 2           | 67 | 6        | 86 | 61                   | 37 | 4.238          | 20 |            |
| Desligamento por Aposentadoria              |                  |    |        |    |          |    |        |    |             |    |          |    |                      |    | 18             | 1  |            |
| Desligamento por Morte                      | 1                | 2  |        |    |          |    |        |    |             |    |          |    | 1                    | 1  | 68             | 2  |            |
| Desligamento por Transferência              |                  |    |        |    |          |    |        |    |             |    |          |    |                      |    |                |    |            |
| Desligamento por Término de Contrato        | 12               | 16 | 3      | 12 |          |    | 18     | 56 |             |    |          |    | 33                   | 20 | 3.410          | 16 |            |
| Término Contrato Trabalho Prazo Determinado |                  |    |        |    |          |    | 1      | 3  |             |    |          |    | 1                    | 1  | 229            | 3  |            |
| Total de Demissões por categoria            | 73               |    | 25     |    | 24       |    | 32     |    | 3           |    | 7        |    | 164                  |    | 19.221         |    |            |
| Total                                       |                  |    |        |    |          |    |        |    |             |    |          |    |                      |    |                |    | 19.385     |

Fonte: “elaboração própria a partir de Ministério do Trabalho/Caged, Junho/2016”.

(\*) Caged: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

Nos dois meses considerados na pesquisa, verifica-se que o tipo de deficiência com maior número de contratações é a física. Chama atenção também que as admissões por reemprego são a maioria, tanto para as pessoas com deficiência quanto para os não deficientes. Essa categoria faz referência a trabalhadores contratados que em algum momento da sua vida profissional já tiveram sua carteira de trabalho assinada. Portanto, não estão iniciando sua trajetória profissional e sim dando continuidade.

Observa-se no comparativo entre os grupos de pessoas com deficiência e os não deficientes que o desligamento a pedido é maior entre as pessoas com deficiência. Considero que um dos fatores que explica esse fenômeno é a Lei de Cotas, pois ao garantir a oferta de emprego por parte das empresas, estimula a movimentação entre pessoas com deficiência já incluídas no mercado de trabalho.

Então, a troca de emprego entre as pessoas com deficiência é mais comum. No entanto, observa-se que no grupo com o tipo de deficiência intelectual o desligamento a pedido não é a maioria. Considerando minha experiência profissional e a convivência com colegas da empresa que tem deficiência intelectual, levanto a possibilidade de que são indivíduos que precisam de rotina e não ficam confortáveis com situações inesperadas e fora da habitualidade. Portanto, mudar de emprego significa quebrar uma rotina estabelecida.

No total de 18.435 admissões ocorridas no município de Porto Alegre em janeiro de 2016, somente 104 dessas contratações foram efetivadas com pessoas com deficiência. Esse número representa 1% das vagas preenchidas, percentual que se confirma o mesmo em junho/2016.

Portanto, é possível verificar que o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência mantém um número mínimo de contratações. O crescimento real, que seriam as admissões pelo motivo “por primeiro emprego”, é ínfimo. Na análise o que pode ser observado é que os atores sociais são os mesmos e o que altera é o cenário em que eles vão se inserindo.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A inclusão social precisa ser uma conquista de todos os segmentos da sociedade. Percebe-se neste estudo que apesar de todas as legislações criadas para assegurar os direitos das pessoas com deficiência, muito ainda precisa ser feito.

A legislação, principalmente, a trabalhista apesar de assumir mais um enfoque de integração é necessária como ferramenta para consolidar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Durante a análise dos dados do Caged, observando as movimentações de admissão é possível mensurar como o número de contratações das pessoas com deficiência é muito baixo. Então, proponho uma reflexão de como seriam esses números caso não existissem tantas legislações para garantir um mínimo de direitos para as pessoas com deficiência.

Portanto, ainda é preciso muito trabalho na conscientização da construção de uma sociedade inclusiva. No que concerne ao mercado de trabalho é preciso intensificar o conhecimento sobre esse profissional que possui uma deficiência. É necessário mudar os paradigmas e desmistificar os mitos que envolvem a contratação de uma pessoa com deficiência.

Para concluir, quero ressaltar a importância de manterem-se as políticas públicas e as legislações criadas para incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. E com o sentimento de apreensão que vejo a PL 6.159/19 tramitando na Câmara dos Deputados.

O Projeto de Lei 6.159/19, do Poder Executivo, altera as políticas de habilitação e reabilitação profissional e as medidas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um dos pontos com maior impacto seria em relação à contratação de pessoas com deficiência. Pois, o referido projeto de lei concede forma alternativa para o cumprimento da Lei de Cotas. Que seria a permissão de pagamento para um fundo de reabilitação, dessa maneira deixa de existir a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência. É um retrocesso as conquistas já consolidadas e necessárias no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AYDOS, Valéria. **“Não é só cumprir as cotas”**: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Trabalho de Pós-Graduação em Antropologia Social. UFRGS, 2017.

BORGES, Jorge Amaro de Souza. **Política da Pessoa com Deficiência no Brasil: percorrendo o labirinto**. Trabalho de Pós-Graduação em Políticas Públicas. UFRGS, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2.Ed.Brasilia: MTE, 2009. 100p.

FERRONATO, Bianca Correia. **Guia de orientação e práticas para a inclusão laboral de pessoas com deficiências** / Bianca Correia Ferronato, Ana Lucia de Mello, e Luciane Carniel Wagner. Porto Alegre: Sulina; Editora Universitária Metodista IPA, 2011. 127p.

GIL, Marta (coord.). **O que as pessoas podem fazer pela inclusão de PCD no mercado de trabalho**. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

**Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil** Organizada/Federação Nacional das APAEs. Brasília, 2003, com 428 páginas.

PLENTZ, Luiza Maria. **Estudo sobre a Política Municipal de Atenção à Saúde da Pessoa com Deficiência de Porto Alegre**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Saúde Coletiva. UFRGS, 2018.

SANTOS, Juliano Machado dos. **Trabalho e Cidadania das Pessoas com Deficiência: abordagens históricas, movimentos sociais, legislação e análise sobre inclusão laboral**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Sociais. UFRGS, 2014.

SASSAKI, Romeu K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

https : // www.camara.leg.br/proposicoesweb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632.  
Acesso em : 10/12/2019



APÊNDICES

**Figura 1- 1º Modelo Laudo Médico – Atestando a Deficiência**

**Laudo Médico – Deficiência Física**

O funcionário .....  
que exerce a função de .....  
na empresa .....  
apresenta a seguinte deficiência física .....  
.....  
.....

Este funcionário enquadra-se nos parâmetros dos Decretos número 3.048/99 e 3.298/99 e a Lei número 8.213/91.

...../...../.....

---

Médico

**Figura 2- 2º Modelo Laudo Médico – Atestando a Deficiência**

**LAUDO**

**EMPRESA:** \_\_\_\_\_

Atesto que \_\_\_\_\_,

PIS \_\_\_\_\_, está enquadrado (a) nas definições dos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298/1999 e dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgada pelo Decreto nº. 6.949/2009 e recomendações expressas na IN 98, de 15.08.2012 .

**1. DEFICIÊNCIA FÍSICA: Exceto as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.**

( ) Paraplegia ( ) Paraparesia ( ) Monoplegia ( ) Monoparesia ( ) Tetraplegia ( ) Tetraparesia  
 ( ) Triplegia ( ) Triparésia ( ) Hemiplegia ( ) Hemiparesia ( ) Paralisia cerebral ( ) Ostomias  
 ( ) Amputação e/ou ausência de membro ( ) Nanismo - altura \_\_\_\_\_  
 ( ) Membros com deformidades congênicas ou adquiridas

Limitações funcionais: Sim  Não

Quais (descrever): \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Descrever alterações anatômicas: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**2. DEFICIÊNCIA AUDITIVA: Anexar Audiometria**

( ) Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500hz, 1000hz, 2000hz e 3000hz.

**3. DEFICIÊNCIA VISUAL: Anexar Laudo Oftalmológico** informando o percentual de visão em cada olho com a melhor correção e/ou o percentual de campo visual, envolvendo ambos os olhos.

( ) Cegueira – Acuidade visual menor ou igual a 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.  
 ( ) Baixa visão – Acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.  
 ( ) Somatória da medida do campo visual em ambos os olhos igual ou menor que 60º.

**4. DEFICIÊNCIA INTELECTUAL - Anexar laudo neurológico, psiquiátrico ou psicológico ou de outro profissional de nível superior da área da saúde habilitado nessa deficiência.**

( ) Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: Comunicação, Cuidados pessoais, Habilidades sociais, Utilização de recursos da comunidade, Saúde e Segurança, Habilidades acadêmicas, Lazer e Trabalho.

**4.1. DEFICIÊNCIA MENTAL (psicossocial) – Anexar laudo psiquiátrico, psicológico ou de outro profissional de nível superior da área da saúde habilitado nessa deficiência.**

( ) Esquizofrenia ( ) Transtorno do Espectro Autista ( ) Outras Psicoses – Informar a CID [ ]  
 ( ) Outras Limitações psicossociais – Informar a CID [ ] e descrever limitações funcionais na vida diária e social, se há outras doenças associadas e data de início de manifestação da doença.  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**5. DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA:** Associação de duas ou mais deficiências, anexar laudos comprobatórios

( ) Deficiência Física ( ) Deficiência Auditiva ( ) Deficiência Visual ( ) Deficiência Intelectual ( ) Deficiência Mental

**6. REABILITADO (A): Anexar Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. ( )**

**ATENÇÃO -** Caso o preenchimento não corresponda ao solicitado, o laudo voltará para ser refeito.  
**Os casos não tipificados serão analisados em suas particularidades com base nos conceitos da CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da OMS.**

Localidade e data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Assinatura do Profissional de nível superior da área da saúde / nº de inscrição no conselho regional de fiscalização /Especialidade

Declaro estar ciente de que estou sendo incluído (a) nas cotas legais de **empregados com deficiência**. Autorizo a apresentação deste Laudo à Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assinatura do Empregado (a): \_\_\_\_\_

**Figura 3- 3º Modelo Laudo Médico – Atestando a Deficiência**

| <b>LAUDO CARACTERIZADOR DE DEFICIÊNCIA</b><br>De acordo com os dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, Lei Brasileira de Inclusão – Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146/2015, Lei 12764/12, Decreto 3.298/1999 e da Instrução Normativa SIT/ MTE n.º 98 de 15/08/2012.  |   |
|--|---|
| Nome:  | CPF:  |
| <b>CID:</b> <b>Origem da deficiência:</b><br><input type="checkbox"/> Congênita <input type="checkbox"/> Acid./Doença do. trabalho <input type="checkbox"/> Acid. comum <input type="checkbox"/> Doença comum <input type="checkbox"/> Adquirida pós operatório  |   |
| <b>Descrição detalhada dos impedimentos (alterações) nas funções e estruturas do corpo (física, auditiva, visual, intelectual e mental - psicossocial). Utilizar folhas adicionais, se necessário. Adicionar as informações e exames complementares solicitados abaixo para cada tipo de deficiência.</b>  |   |
| <b>Descrição das limitações no desempenho de atividades da vida diária e restrições de participação social, (informar se necessita de apoios – órteses, próteses, softwares, ajudas técnicas, cuidador etc.). Utilizar folhas adicionais, se necessário.</b>   |   |
| <input type="checkbox"/> <b>I- Deficiência Física</b> - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, <u>acarretando o comprometimento da função física</u> , apresentando-se sob a forma de:<br><input type="checkbox"/> paraplegia <input type="checkbox"/> paraparesia<br><input type="checkbox"/> monoplegia <input type="checkbox"/> monoparesia<br><input type="checkbox"/> tetraplegia <input type="checkbox"/> tetraparesia<br><input type="checkbox"/> triplegia <input type="checkbox"/> tri paresia<br><input type="checkbox"/> hemiplegia <input type="checkbox"/> hemiparesia<br><input type="checkbox"/> ostomia <input type="checkbox"/> amputação ou ausência de membro<br><input type="checkbox"/> paralisia cerebral<br><input type="checkbox"/> membros com deformidade congênita ou adquirida<br><input type="checkbox"/> nanismo (altura: _____)<br><input type="checkbox"/> outras - especificar: _____ | <input type="checkbox"/> <b>III a- Visão Monocular</b> - conforme parecer CONJUR/MTE 444/11: cegueira, na qual a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho (ou cegueira declarada por oftalmologista).<br><br><input type="checkbox"/> <b>IV- Deficiência Intelectual</b> - funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como:<br><input type="checkbox"/> a) - Comunicação;<br><input type="checkbox"/> b) - Cuidado pessoal;<br><input type="checkbox"/> c) - Habilidades sociais;<br><input type="checkbox"/> d) - Utilização de recursos da comunidade;<br><input type="checkbox"/> e) - Saúde e segurança;<br><input type="checkbox"/> f) - Habilidades acadêmicas;<br><input type="checkbox"/> g) - Lazer;<br><input type="checkbox"/> h) - Trabalho.<br>Idade de Início: _____<br><b>Obs: Anexar laudo do especialista.</b> |
| <input type="checkbox"/> <b>II- Deficiência Auditiva</b> - perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz<br><b>Obs: Anexar audiograma</b>  | <input type="checkbox"/> <b>IV a- Deficiência Mental</b> – Psicossocial – conforme Convenção ONU – Esquizofrenia, Transtornos psicóticos e outras limitações psicossociais que impedem a plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Informar se há outras doenças, data de início das manifestações e citar as limitações para habilidades adaptativas do quadro acima.<br><b>Obs: Anexar laudo do especialista</b>   |
| <input type="checkbox"/> <b>III- Deficiência Visual</b><br>( ) cegueira - acuidade visual $\leq$ 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;<br>( ) baixa visão - acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;<br>( ) somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º<br><b>Obs: Anexar laudo oftalmológico, com acuidade visual, pela tabela de Snellen, com a melhor correção óptica ou somatório do campo visual em graus.</b>  | <input type="checkbox"/> <b>IV b- Deficiência Mental</b> – Lei 12764/2012 – Espectro Autista <b>Obs: Anexar laudo do especialista.</b><br><br><input type="checkbox"/> <b>V- Deficiência Múltipla</b> - associação de duas ou mais deficiências. (Assinalar cada uma acima)<br><input type="checkbox"/> <b>VI – Reabilitado</b> – Anexar Certificado  |
| <b>Conclusão:</b> A pessoa está enquadrada nas definições do artigo 2º, da Lei nº 13.146/2015-Lei Brasileira de Inclusão-Estatuto da Pessoa com Deficiência; dos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações do Dec. 5296/2004; do artigo 1º, §2º, da Lei nº 12.764/2012, Parecer CONJUR 444/11, das recomendações da IN 98/SIT/2012, de acordo com dispositivos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, promulgada pelo Decreto n.º 6.949/2009.   |   |
| Assinatura e carimbo do Profissional de nível superior da área da saúde/Especialidade  | Data:   |
| Estou ciente de que estou sendo enquadrado na cota de pessoas com Deficiência /reabilitados da empresa. Autorizo a apresentação deste Laudo e exames ao Ministério do Trabalho e Emprego.  | Assinatura do empregado   |