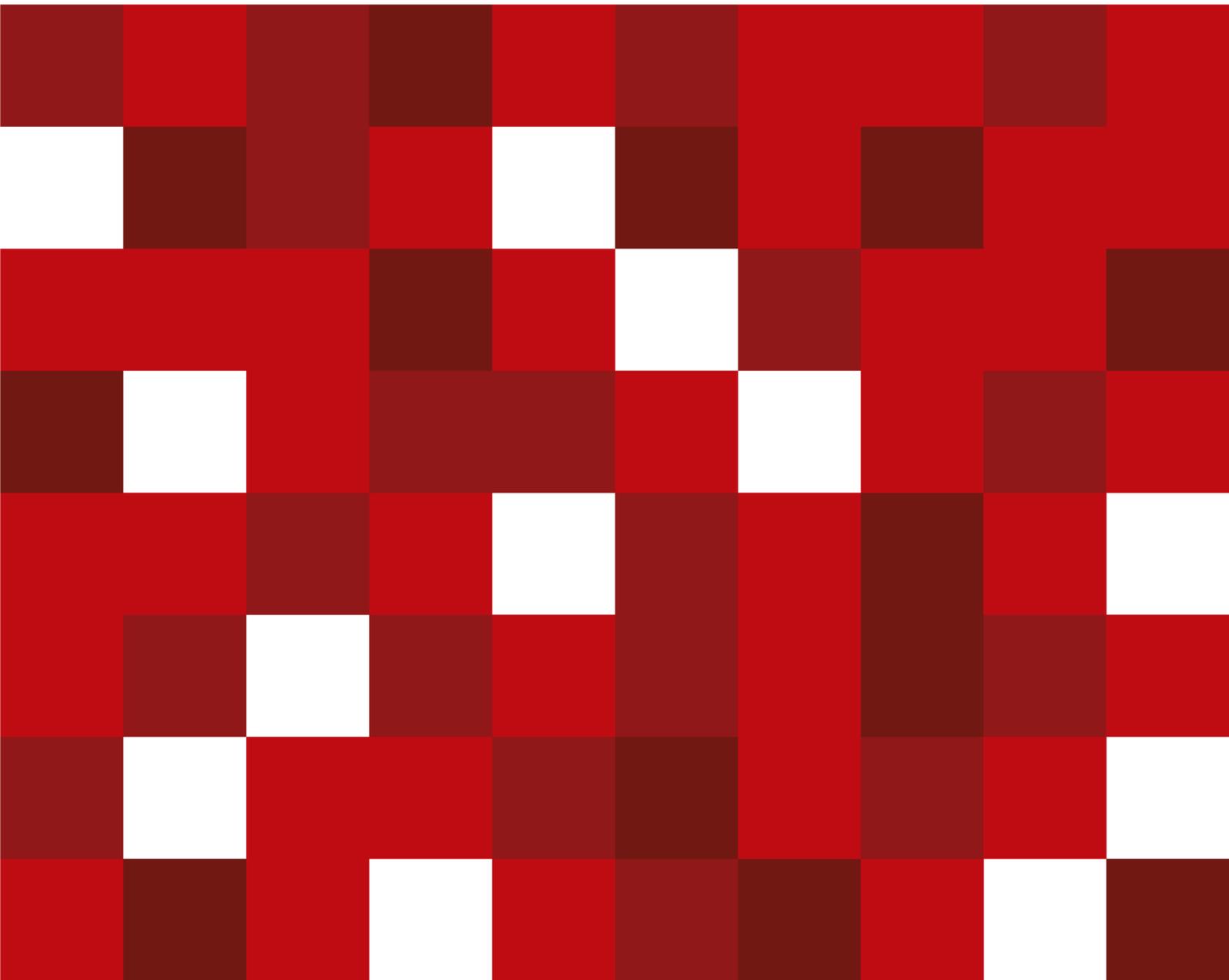


OUTUBRO/2023

Ações inclusivas – Manual de orientações



**SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO REGIONAL DE SÃO PAULO
CONSELHO REGIONAL**

Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

Presidente

Josué Christiano Gomes da Silva

Representantes das Atividades Industriais

Titulares

José Romeu Ferraz Neto

Pedro Guimarães Fernandes

Saulo Pucci Bueno

Wayner Machado da Silva

Suplentes

Antonio Carlos Fiola Silva

Antonio Carlos Teixeira Álvares

Heitor Alves Filho

Paulo Vieira

Representantes das Categorias Econômicas dos Transportes, das Comunicações e da Pesca

Titular

Aluizio Bretas Byrro

Suplente

Irineu Govêa

Diretor Regional

Ricardo Figueiredo Terra

Representantes do Ministério do Trabalho e Emprego

Titular

Marcus Alves de Mello

Suplente

Marco Antonio Melchior

Representantes do Ministério da Educação

Titular

Wagner Alves Carvalho

Suplente

Garabed Kenchian

Representantes dos Trabalhadores da Indústria

Titular

Antonio de Sousa Ramalho Junior

Suplente

Eleuza de Cássia Bufelli Macari

APRESENTAÇÃO

Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela, tampouco, a sociedade muda. Se a nossa opção é progressista, se estamos a favor da vida e não da morte, da equidade e não da injustiça, do direito e não do arbítrio, da convivência com o diferente e não de sua negação, não temos outro caminho senão viver plenamente a nossa opção. Encarná-la, diminuindo assim a distância entre o que dizemos e o que fazemos.¹

Corroborando a sentença do educador, consciente da importância da educação na construção de uma sociedade inclusiva e no desenvolvimento de empresas socialmente responsáveis, bem como de seu papel enquanto instituição de ensino profissionalizante na concretização de ideais de democratização e universalização do ensino, o SENAI-SP, de longa data, desenvolve ações que auxiliam empresas nas questões ligadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Inicialmente por meio de ações isoladas e segmentadas, e atualmente por meio de um forte trabalho institucional, a inclusão tem ocupado um importante espaço nas discussões educacionais do SENAI-SP, nas suas diretrizes e no seu trabalho de atendimento às demandas das empresas do setor industrial. De 1953, quando o SENAI-SP dava os primeiros passos na preparação de profissionais com deficiência para atuar na indústria paulista, até os dias de hoje, muito se evoluiu em termos de compreensão dos temas inclusão e diversidade. Hoje temos uma legislação ampla que ampara a política pública e prevê uma série de ações para garantir o acesso de todos os cidadãos aos bens disponíveis na sociedade.

Em âmbito nacional o SENAI emana diretrizes sobre inclusão e diversidade a seus Departamentos Regionais, por meio do PSAI (Programa SENAI de Ações Inclusivas), fomentando as iniciativas e disseminando informações e ações bem-sucedidas.

Em âmbito estadual, em 2011, o SENAI-SP criou o Programa Incluir, por meio do qual formou-se uma rede de interlocutores em suas Escolas, responsáveis por disseminar e fomentar a inclusão dentro de cada Unidade Escolar.

Hoje, todas as Unidades Escolares do SENAI-SP contam com um interlocutor de inclusão e segue as diretrizes do PSAI no que diz respeito ao atendimento à diversidade. O SENAI-SP conta também com a Escola SENAI de Itu, como centro de referência no atendimento a este

¹ FREIRE, Paulo. **Educação e Mudança**. In: INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL, SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS. Direitos Humanos e Mediação de Conflitos (Direito à Educação, Direito ao Trabalho e à Seguridade Social, 5). Brasília, 2008, p.5.

público, onde se encontra o Instituto SENAI de Tecnologia Assistivas, que presta serviços na área a empresas em todo o país.

Tendo em vista a necessidade de orientar às empresas no que diz respeito à inclusão de estudantes com deficiência em seus cursos e à diversidade, o SENAI-SP reuniu importantes informações sobre estes temas, dando origem ao presente material. Cabe ressaltar que inclusão e diversidade são assuntos extremamente amplos e em constante discussão na sociedade. Desta forma, o presente Manual não tem a pretensão de esgotar tais assuntos, na medida em que novas contribuições surgem neste campo a todo o momento, inclusive no que diz respeito a alterações na legislação. Pretende-se, sim, constituir um guia que sirva de orientação e parâmetro para futuros aprofundamentos e atualizações no assunto.

Sumário

APRESENTAÇÃO	2
Sumário	4
Siglas e acrônimos	5
Lista de imagens	6
1. Objetivos	7
2. SENAI	7
3. Conceito de inclusão	7
4. Programa SENAI de Ações Inclusivas	7
5. Diversidade e públicos da ação inclusiva	8
6. Entendendo os conceitos	9
7. Cumprimento da cota de pessoas com deficiência	9
8. Empresas públicas e concursos	10
9. Constatação da deficiência	11
10. Implementação da acessibilidade	11
11. Disponibilização de símbolos	12
12. Vaga em Estacionamento	14
13. Cão-guia	14
14. Normas técnicas voltadas à acessibilidade	15
15. Dislexia e Altas Habilidades – Condições que não se caracterizam como deficiência	15
16. Inclusão de pessoas com deficiência na educação profissional	16
17. Pessoa com deficiência na condição de aprendiz	17
18. Matrículas em escolas	18
19. Salário	18
20. Papel do SENAI-SP quanto às ações inclusivas	19
Anexos	21
Anexo 1 – Legislação	21
Anexo 2 – Legislação Federal complementar	25
Anexo 3 – Legislação paulista	30
Anexo 4 – Websites no âmbito do Estado – Federal e Estadual	31
Anexo 5 – Websites no âmbito da Sociedade Civil	32

Siglas e acrônimos

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943
CNE/CEB	Conselho Nacional da Educação / Câmara da Educação Básica
CNI	Confederação Nacional da Indústria
dB	Decibéis - unidade de medida de volume
DR	Departamento Regional do SENAI
LGBTQIAPN+	lésbicas; gays; bissexuais; transgêneros; queer; intersexuais; assexuais; pansexuais, não-binários e mais
Hz	<i>Hertz</i> - unidade de medida de frequência sonora
IN	Instrução Normativa
LDB ou LDBN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MEC/SEESP	Ministério da Educação - Secretaria da Educação Especial
MTE/SIT	Ministério do Trabalho e do Emprego - Secretaria de Inspeção do Trabalho
MTE/SRTE-SP	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo
NT	Nota técnica
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência
PSAI	Programa SENAI de Ações Inclusivas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria

Lista de imagens

Imagem 1: Símbolo internacional de acesso	13
Imagem 2: Novo símbolo internacional de acessibilidade	13
Imagem 3: Símbolo internacional de surdez / Símbolo internacional de pessoas com deficiência auditiva	14
Imagem 4: Símbolo internacional de pessoas com deficiência visual	14

1. Objetivos

Orientar empresas enquadradas no sistema indústria quanto à promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e à diversidade, além de nivelar a informação sobre conceitos e práticas comumente empregadas e a sistemática do SENAI-SP em relação aos temas. Busca-se também solidificar o posicionamento do SENAI-SP, junto aos profissionais de recursos humanos das empresas legalmente a ele vinculadas, como organização que dissemina a cultura de respeito pela singularidade do indivíduo e desenvolvimento humano e profissional.

2. SENAI

O SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial é uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, voltada à formação profissional e integrante do sistema federal de ensino (artigo 20 da Lei Federal nº 12.513/2011). Ainda que a formação profissional seja sua atividade prioritária, também desenvolve produtos tecnológicos, tais como ensaios laboratoriais, pesquisa aplicada e desenvolvimento de produtos, assessoria técnica e informação tecnológica para empresas.

No Estado de São Paulo, a rede do SENAI conta com quase uma centena de escolas, além de escolas móveis.

3. Conceito de inclusão

Uma ação inclusiva significa proporcionar a um público específico o acesso aos direitos e deveres do cidadão. A inclusão social prevê que a sociedade se torne um lugar acessível a todos. Segundo Romeu Sasaki, “o paradigma da inclusão social consiste em tornar a sociedade toda um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades.”²

4. Programa SENAI de Ações Inclusivas

² SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão Social*. I Seminário de Políticas Públicas do Município de Limeira. SP, Limeira, 24 de setembro de 2003.

O Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) é um programa de abrangência nacional, coordenado pelo Departamento Nacional do SENAI e presente em todos os Departamentos Regionais, e tem por objetivo promover condições de equidade que respeitem a diversidade inerente ao ser humano, visando a inclusão e a formação profissional dessas pessoas nos cursos do SENAI, com base nos princípios do Decreto Executivo nº 6949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei Federal nº 13.146/2015). O PSAI atua com foco em cinco pilares: pessoas com deficiência, raça/etnia, gênero, LGBTQIAP+ e gerações.

5. Diversidade e públicos da ação inclusiva

A diversidade é um conceito amplo, que diz respeito à pluralidade existente em nossa sociedade. Diversos somos todos, já que ninguém é exatamente igual a ninguém que exista, já existiu ou venha a existir. Falar em diversidade na escola, portanto, significa falar da heterogeneidade que é a própria característica da formação de nossas salas de aula.

A partir do conceito da diversidade, nota-se que os públicos da ação inclusiva são bastante variáveis. Pode-se considerar os idosos, pessoas com deficiência, indígenas, mulheres, crianças, afrodescendentes, minorias religiosas, egressos do sistema prisional, soropositivos, público LGBTQIAPN+, imigrantes, migrantes, analfabetos, população de baixa renda, jovens na busca do primeiro emprego etc. Há legislação específica voltada para determinados públicos e outros que pleiteiam também um amparo legal para reforçar sua cidadania. Considera-se também, por exemplo, que uma ação inclusiva seja voltada a uma comunidade local, heterogênea, mas que compartilhe interesses em relação à atividade de uma empresa da região. Desta forma, a ação inclusiva visa atender àqueles que não têm sido respeitados em seus direitos e oportunidades como cidadãos³.

Segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei Federal nº 9.394/96, artigo 58, são públicos da educação especial os educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. Neste documento, o foco principal encontra-se no público formado pelas pessoas com deficiência, tendo em vista a necessidade de fornecer subsídios para que as empresas promovam a inclusão destas pessoas em seus quadros funcionais e, conseqüentemente, em todos os aspectos da vida social.

³ Pesquisa de campo realizada pelo SENAI-DN em 2007 com mais de 2 mil pessoas em 141 municípios constatou que a maioria dos entrevistados apontou jovens em situação de risco social, desempregados e pessoas com deficiência como grupos que devam ser priorizados pelas empresas em ações de responsabilidade social. (SENAI.DN. *Pesquisa de opinião pública: percepção sobre responsabilidade social*. Brasília. 2007.)

6. Entendendo os conceitos

Segundo o artigo 2º da Lei Federal nº 13.146/2015, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O termo Pessoas com Necessidades Especiais constava no capítulo V (Da Educação Especial) na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei Federal nº 9.394/96) e designava todos aqueles que demandassem uma atenção especial em relação à sua educação. Atualizado pela Lei Federal nº 12.796/2013, caiu em desuso, sendo que desde então o público da educação especial passou a constar na LDB como os educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.

O termo Portador de Deficiência, bastante popular especialmente nas décadas de 1980 e 1990, também caiu em desuso. Segundo Sassaki⁴, *“pessoas com deficiência vêm ponderando que elas não portam deficiência; que a deficiência que elas têm não é como coisas que às vezes portamos e às vezes não portamos (por exemplo, um documento de identidade, um guarda-chuva). O termo preferido passou a ser pessoa com deficiência”*. Embora em desuso, o termo Portador de Deficiência ainda pode ser encontrado com frequência nos textos legais ainda não atualizados.

Atualmente utiliza-se de modo geral a denominação “pessoa com deficiência”, por julgar que a pessoa não porta uma condição, como se lhe facultasse a possibilidade de não a portar, mas apresenta características ligadas à sua condição de sujeito.

7. Cumprimento da cota de pessoas com deficiência

A Lei Federal nº 8.213/91, em seu artigo 93 e o Decreto Federal nº 3.298/99, em seu artigo 36, estabelecem que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher um percentual de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- I. 100 até 200 empregados: 2%;
- II. de 201 a 500 empregados: 3%;
- III. de 501 a 1.000 empregados: 4%, ou
- IV. mais de 1000 empregados: 5%.

⁴ SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: VIVARTA, Veet (coord.). **Mídia e deficiência**. Brasília: Andi/Fundação Banco do Brasil, 2003, p. 160-165.

8. Empresas públicas e concursos

O Decreto Federal nº 9.508/2018 reserva às pessoas com deficiência no mínimo 5% das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado, em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta (Artigo 1º).

Segundo o artigo 2º, a pessoa com deficiência participará do concurso ou do processo seletivo em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação, ao horário e ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para todos os candidatos.

Os editais deverão conter, conforme o artigo 3º deste Decreto, o número total de vagas previstas e o número de vagas correspondentes à reserva para pessoas com deficiência; as principais atribuições dos cargos e dos empregos públicos; a previsão de adaptação das provas escritas e práticas, inclusive durante o curso de formação, se houver, e do estágio probatório ou do período de experiência; a exigência de apresentação pelo candidato, no ato da inscrição, de comprovação da sua condição de deficiência; a sistemática de convocação dos candidatos classificados, bem como a previsão da possibilidade de uso, nas provas físicas, de tecnologias assistivas que o candidato com deficiência já utilize. São asseguradas, no artigo 4º, a adequação de critérios para a realização e a avaliação das provas, por meio de tecnologias assistivas e adaptação razoáveis, sendo que o candidato com deficiência que necessite de tratamento diferenciado na realização das provas deverá requerê-lo, no ato da inscrição, indicando as tecnologias assistivas e as condições específicas de que necessita. Dentre estas demandas, destaca-se a possibilidade de conceder tempo adicional para realização das provas, o que é possível mediante justificativa acompanhada de parecer emitido por equipe multiprofissional ou por profissional especialista.

Segundo o artigo 8º, o resultado do concurso público ou do processo seletivo será publicado em lista única com a pontuação dos candidatos e a sua classificação, observada a reserva de vagas às pessoas com deficiência.

O órgão responsável pela realização do concurso terá assistência de equipe multiprofissional composta de 3 profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e 3 profissionais da carreira almejada pelo candidato (artigo 5º). Esta equipe emitirá um parecer observando as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição, a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo, do emprego ou da função a desempenhar, viabilidade das condições de acessibilidade e adequação do

ambiente de trabalho, possibilidade de uso de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize e o resultado da avaliação.

9. Constatação da deficiência

Segundo a Lei Federal nº 13.146/2015, artigo 2º, “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” A mesma Lei estabelece que, quando necessária, a avaliação da deficiência deverá ser biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

O Decreto Federal nº 5.296/2004 define como deficiências:

- I. Física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- II. Auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de 41dB ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- III. Visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- IV. Mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;
- V. Múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

10. Implementação da acessibilidade

Acessibilidade é condição para que a inclusão da pessoa com deficiência possa ocorrer. Ela deve ocorrer em todas as instâncias da vida – na educação, no trabalho, na sociedade como um todo.

A LBI, em seu Título II (Da Acessibilidade), define acessibilidade como “direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.” Destaca ainda que o Desenho Universal deve sempre ser tomado como regra de caráter geral. Compreende-se por Desenho Universal a “concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva” (artigo 3º da Lei Federal nº 13.146/2015).

O Decreto Federal nº 5.296/2004, em seu capítulo IV, dispõe que as edificações de uso coletivo (aquelas destinadas às atividades de natureza comercial, educacional, industrial, entre outras), em sua construção, reforma ou ampliação, deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. Destacam-se determinadas ações:

- I. os desníveis das áreas circulantes internas ou externas serão transpostos por meio de rampa ou equipamento eletromecânico de deslocamento vertical, quando não for possível outro acesso mais cômodo para a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (Artigo 20);
- II. disponibilidade de sanitários destinados ao uso de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, em pavimentos acessíveis, com entrada independente dos demais (Artigo 22);
- III. estabelecimentos de ensino de qualquer nível, etapa ou modalidade, públicos e privados, proporcionarão condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive salas de aula, bibliotecas, auditórios, ginásios e instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitários (Artigo 24);
- IV. reserva de 2% de vagas em estacionamentos para veículos que transportem pessoa com deficiência física ou visual, sendo assegurada, no mínimo, uma vaga, em locais próximos à entrada principal ou ao elevador, de fácil acesso à circulação de pedestres (Artigo 25);
- V. instalação de novos elevadores ou sua adaptação, de modo que ao menos um deles tenha cabine que permita o acesso e movimentação cômoda da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. Junto às botoeiras externas do elevador deverá estar sinalizado em braile em qual andar da edificação a pessoa se encontra (Artigo 27).

11. Disponibilização de símbolos

As Leis Federais nº 7.405/85 e 8.160/91 dispõem sobre a caracterização, respectivamente, do “Símbolo Internacional de Acesso” e do “Símbolo Internacional de Surdez”, conforme imagens

abaixo. Só é permitida a colocação destes símbolos na identificação de serviços cujo uso seja comprovadamente adequado às pessoas com deficiência.

O Símbolo internacional de acesso deve indicar locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas com deficiência.



a) Branco sobre fundo azul



b) Branco sobre fundo preto



c) Preto sobre fundo branco

Imagem 1: Símbolo internacional de acesso.

Fonte: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa_com_deficiencia/a_imprensa/index.php?p=262211

Considerando a ampliação do conceito de acessibilidade nos últimos anos, foi criado pela ONU um novo Símbolo Internacional de Acessibilidade, ilustrado a seguir. Embora ainda esteja em tramitação um projeto de lei que prevê a atualização da Lei Federal nº 7.405/85 para instituir a adoção do novo símbolo, sua utilização já pode ser vista em muitos lugares.

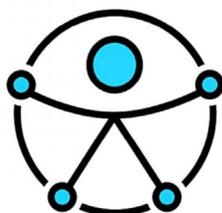


Imagem 2: Novo símbolo internacional de acessibilidade

Fonte: <https://www.camara.leg.br/noticias/616449-ccj-aprova-adocao-de-novo-icone-para-sinalizar-acessibilidade/>

Já o Símbolo internacional de surdez indica locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas com deficiência auditiva. O mesmo símbolo é denominado na NBR 9050:2020 como “Símbolo internacional de pessoas com deficiência auditiva”, e na NBR 15599:2008 como “Símbolo internacional da surdez”.



Imagem 3: Símbolo internacional de surdez / Símbolo internacional de pessoas com deficiência auditiva.
Fonte: ABNT NBR 15599:2008 / ABNT NBR 9050:2020

Ainda que não exista legislação específica, cabe mencionar a existência do "Símbolo Internacional de Pessoas com Deficiência Visual", ilustrado a seguir



Imagem 4: Símbolo internacional de pessoas com deficiência visual
Fonte: ABNT NBR 9050:2020

A correta utilização destes e de outros símbolos voltados à acessibilidade é detalhada pela norma ABNT NBR 9050: 2020 (Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos).

12. Vaga em Estacionamento

O artigo 47 da Lei Federal nº 13.146/2005 estabelece que em todas as áreas de estacionamento aberto ao público, devem ser reservadas vagas para veículos que transportem pessoas com deficiência com comprometimento de mobilidade. Estas vagas devem ficar próximas aos acessos de circulação de pedestres, ser sinalizadas e corresponder a 2% do total de vagas, garantida no mínimo uma vaga (unidade). Os veículos estacionados nas vagas reservadas devem exibir, em local de ampla visibilidade, a credencial de beneficiário, a ser confeccionada e fornecida pelos órgãos de trânsito.

13. Cão-guia

Segundo a Lei Federal nº 11.126/2005 e o Decreto Federal nº 5.904/2006, é assegurado à pessoa com deficiência visual acompanhada de cão-guia o direito de ingressar e de permanecer com o animal em todos os meios de transporte e em estabelecimentos abertos ao público,

de uso público e privados de uso coletivo, exceto àqueles dispostos pelos §§3º e 4º do artigo 1º do Decreto Federal nº 5.904/2006)

Destaca-se que, segundo a regulamentação, é vedada a exigência de focinheira.

14. Normas técnicas voltadas à acessibilidade

Há leis e decretos que especificam a obrigatoriedade de adaptações de edificações para a acessibilidade de pessoas com deficiência. Estas normas legais sempre abordam a necessidade destas adaptações estarem de acordo com as normas da ABNT.

Dentre as normas da ABNT voltadas à acessibilidade destacam-se:

- NBR 9050/2020 – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos;
- NBR 16537/2016 – Acessibilidade - Sinalização tátil no piso - Diretrizes para elaboração de projetos e instalação.
- NBR 17060/2022 - Acessibilidade em aplicativos de dispositivos móveis - Requisitos
- ABNT NBR 15290/2016 - Acessibilidade em comunicação na televisão
- ABNT NBR 16452/2016 - Acessibilidade na comunicação - Audiodescrição

15. Dislexia e Altas Habilidades - Condições que não se caracterizam como deficiência

Há condições que não se caracterizam como deficiência, mas que também exigem um olhar mais atento por parte dos educadores, para que necessidades e características sejam levadas em consideração no âmbito escolar. Sugere-se atenção também aos profissionais de recursos humanos das empresas. Enquadram-se nesse grupo as pessoas com dislexia, altas habilidades, transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH), entre outras.

A dislexia é um transtorno específico e persistente da leitura e da escrita, que se caracteriza por um baixo desempenho na capacidade de ler e escrever.⁵ Segundo a Associação Brasileira de Dislexia⁶, é considerada um transtorno específico de aprendizagem de origem neurológica, caracterizada por dificuldade no reconhecimento preciso e/ou fluente da palavra, na habilidade de decodificação e em soletração.

⁵ INSTITUTO ABCD. Disponível em <http://www.institutoabcd.org.br/perguntaserespostas/>

⁶ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DISLEXIA. Disponível em: <http://www.dislexia.org.br>

É importante ressaltar que a dislexia não é o resultado de má alfabetização, desatenção, desmotivação, condição socioeconômica ou baixa inteligência. A pessoa com dislexia não é considerada uma pessoa com deficiência passível de ser inserida na cota estabelecida pela Lei nº 8.213/1991, mas também necessita acessibilidade e um olhar atento dos professores para favorecer seu aprendizado. O mesmo ocorre com a discalculia. Ressalta-se que o artigo 12 da LDB, em seu inciso V, dispõe que as escolas devem prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento.

Pessoas com altas habilidades são aquelas que apresentam “potencial elevado em qualquer das seguintes áreas, isoladas ou combinadas: intelectual, acadêmica, liderança, psicomotricidade e artes. Também apresentam elevada criatividade, grande envolvimento na aprendizagem e realização de tarefas em áreas de seu interesse”.⁷

Segundo a Associação Brasileira do Déficit de Atenção⁸, o Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) é um transtorno neurobiológico, de causas genéticas, que aparece na infância e frequentemente acompanha o indivíduo por toda a sua vida. Caracteriza-se por sintomas de desatenção, inquietude e impulsividade.

No ambiente empresarial, convém criar mecanismos de inclusão e aproveitamento de pessoas com dislexia, altas habilidades, TDAH e outras condições que não se caracterizam como deficiências.

16. Inclusão de pessoas com deficiência na educação profissional

O direito à educação profissional é assegurado às pessoas com deficiência por meio de diversos mecanismos legais, como forma de efetivação do direito ao trabalho.

O artigo 28 do Decreto Federal nº 3.298/99 dispõe que as instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa com deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade.

A Lei Federal nº 13.146/2015 prevê, em seu Capítulo IV (Do Direito à Educação), artigo 28, inciso I, sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades. No inciso XIII do mesmo

7 POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>

8 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO DÉFICIT DE ATENÇÃO. Disponível em <http://www.tdah.org.br>

artigo é assegurado o acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas. O Capítulo VI (Do Direito ao Trabalho) também assegura a acessibilidade em cursos de formação e capacitação, bem como o oferecimento de educação profissional em ambientes acessíveis e inclusivos.

17. Pessoa com deficiência na condição de aprendiz

Jovens e adolescentes com deficiência são considerados um dos públicos prioritários para a seleção de aprendizes, de acordo com o parágrafo 2º do art. 53 do Decreto Federal nº 9579/2018, atualizado pelo Decreto Federal nº 11.749/2023.

A contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendizes conta com diversos incentivos na legislação. A Lei Federal nº 12.852/2013, no inciso VII do art. 15, destaca a inserção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho por meio da condição de aprendiz.

O artigo 428 da CLT dispõe que a idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem não se aplica aos aprendizes com deficiência.

A CLT dispõe ainda que o limite de dois anos para o contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência. Isto ocorre porque o tempo de formação profissional pode ser diferenciado e estendido conforme necessário em decorrência de sua deficiência. Deve-se respeitar, entretanto, as premissas de contrato por prazo determinado e coincidência de vigência de contrato com a duração do curso. Outro ponto a ser destacado, pertinente aos direitos assegurados às pessoas com deficiência contratadas no regime de aprendizagem, diz respeito à manutenção do BPC (limitado a dois anos) concomitante à remuneração pela empresa (Lei Federal nº 12.470/2011).

Conforme o artigo 433 da CLT, inciso I, para demissão do aprendiz com deficiência sob alegação de desempenho insuficiente ou inadaptação, deve-se observar o provimento de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades.

Uma pessoa com deficiência que possui vínculo com empresa por meio de contrato de aprendizagem não poderá ser incluída ao mesmo tempo na cota de aprendizes e na cota de pessoas com deficiência, condição esta explicitada pela Lei Federal nº 13.146/2015, em seu artigo 101, §3º. A orientação é: se a pessoa possuir contrato de aprendizagem, deverá ser inserida na contagem de aprendizes.

O preenchimento da cota, a partir das contratações obrigatórias de aprendizes e de pessoas com deficiência, não pode ser efetivada pelo mesmo indivíduo, não só porque se trata de legislações diferentes como, também, contratos diferentes, pelo fato de que à pessoa com deficiência deve ser garantido o direito ao vínculo empregatício por tempo indeterminado. Esta disposição fica clara a partir da promulgação da Lei Federal nº 13.146/2015. No entanto, ainda vigora a possibilidade de lavratura de termo de compromisso (artigo 17 da IN MTE nº 98/2012) entre a empresa e a SRT que implique em incentivo à contratação de pessoas com deficiência, com vistas à profissionalização, sob o regime de aprendizagem.

Para mais informações a respeito do trabalho do menor e sobre a legislação da aprendizagem, convém consultar o Manual de Orientações às Empresas – Aprendizagem Industrial, desenvolvido e disponibilizado pelo SENAI-SP⁹.

18. Matrículas em escolas

O artigo 24 do Decreto Federal nº 3.298/99 assegura a matrícula compulsória de pessoas com deficiência nos estabelecimentos públicos e particulares de ensino, em seus cursos regulares. Estes alunos terão acesso a todos os benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo. Em seu artigo 27, este Decreto dispõe que as instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno com deficiência, inclusive tempo adicional para a realização de provas, conforme a característica da deficiência. O artigo 28 do mesmo Decreto versa sobre a educação profissional, destacando em seu parágrafo 2º que instituições públicas e privadas de educação profissional deverão ofertar cursos de nível básico às pessoas com deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não à sua escolaridade.

A Lei Federal nº 13.146/2005 vem reforçar estas determinações em seu Capítulo IV, estabelecendo que a educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurando a inclusão e o aprendizado ao longo da vida. O processo seletivo para ingresso e permanência nos cursos deve ser acessível, conforme requisitos listados no artigo 30 da mesma lei.

19. Salário

Segundo os artigos 460 e 461 da CLT, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário. Esta situação não cabe quando o empregado estiver organizado em quadro de carreira ou

⁹ SENAI.SP. **Aprendizagem industrial: orientações para as empresas**. 5.ed. São Paulo, 2019.

adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, conforme parágrafo 2º do art. 461 da CLT.

Segundo a Lei Federal nº 13.146/2015, artigo 34, §2º, a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

20. Papel do SENAI-SP quanto às ações inclusivas

Além dos princípios dispostos na Proposta Educacional do SENAI-SP¹⁰ que visam orientar o desenvolvimento curricular e subsidiar a elaboração de propostas pedagógicas das escolas da rede, e que também vão ao encontro do disposto neste material, o SENAI apresenta programas nacionais com o propósito de estabelecer um vínculo participativo com a sociedade¹¹.

O Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) tem por objetivo promover condições de equidade que respeitem a diversidade inerente ao ser humano (gênero, raça/etnia, deficiência, gerações e LGBTQIAPN+), visando a inclusão e a formação profissional dessas pessoas nos cursos do SENAI, com base nos princípios do Decreto Executivo nº 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência) e Lei Federal nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão – LBI). Este Programa teve início em 1999, por meio de um Projeto Estratégico Nacional, que estabeleceu o amplo atendimento a pessoas com deficiência e com altas habilidades nas unidades operacionais dos 27 Departamentos Regionais. Com o passar do tempo, o projeto se converteu em programa, assumindo sua denominação atual – Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI).

No compromisso com o desenvolvimento profissional, respeito à natureza do trabalhador e visando apoiar as empresas em seus processos de inclusão de profissionais com deficiência, no âmbito do Programa SENAI de Ações Inclusivas, o SENAI-SP oferece serviços de análise dos postos de trabalho adequados às pessoas com deficiência; análise de leiaute e adequações de local de trabalho; treinamentos sob medida para empresas; palestras de sensibilização e treinamentos para funcionários; transcrição de materiais para o sistema de grafia braille e ampliação de materiais impressos; assessoria no desenvolvimento e adaptação de equipamentos para inclusão de pessoas com deficiência, além de atender a estudantes com deficiência em toda a oferta da rede SENAI-SP.

¹⁰ SENAI.SP. **Proposta educacional do SENAI-SP**. São Paulo, 2002.

¹¹ SENAI.DN. **Diretrizes de responsabilidade social**. Brasília, 2007.

A inclusão de pessoas com deficiência na educação profissional e na vida em sociedade vem ao encontro não apenas da legislação vigente e dos anseios da comunidade, mas de uma nova realidade social que se faz urgente, a de uma sociedade mais democrática e acolhedora à diversidade humana, da qual todos fazemos parte. O Brasil possui ampla legislação a respeito desse tema, que necessita ser cumprida efetivamente e deve ser traduzida em políticas públicas eficientes, eficazes e efetivas. A publicação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei Federal nº 13.146/2015) vem reforçar pontos já abordados em outros diplomas legais, bem como trazer novos avanços.

A prática e a experiência nos mostram que, quando aperfeiçoamos algo para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência, toda a sociedade se beneficia. Assim ocorre, por exemplo, com estratégias pedagógicas utilizadas em sala de aula pelo professor, com adaptações arquitetônicas nos edifícios de uso público, com a adoção de recursos de acessibilidade em eventos, entre outros pontos. A sociedade inclusiva é, portanto, uma sociedade melhor para todos, uma vez que respeita individualidades e se compõe a partir de um olhar mais atento para cada ser humano.

Mais que um modismo organizacional ou acadêmico, a inclusão de pessoas com deficiência na educação profissional e no trabalho constitui, portanto, um caminho sem volta rumo a uma sociedade melhor.

Anexos¹²

Anexo 1 – Legislação¹³

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

LEI FEDERAL Nº 7.405, DE 12 DE NOVEMBRO DE 1985

Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras¹⁴ de deficiência e dá outras providências

Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/17405.htm#:~:text=L7405&text=LEI%20N%C2%BA%207.405%2C%20DE%2012%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201985.&text=Torna%20obrigat%C3%B3ria%20a%20coloca%C3%A7%C3%A3o%20do,defici%C3%Aancia%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

LEI FEDERAL Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui

¹² Optou-se por indicar nos anexos, em ordem cronológica, normas legais referentes às temáticas de pessoas com deficiência e diversidade, com os respectivos links para consulta de seus textos na íntegra, em websites oficiais, nos quais é possível também verificar atualizações e revogações. Todos os links indicados foram acessados e encontravam-se em perfeito funcionamento em setembro de 2023. Estas indicações não esgotam a legislação referente ao tema, mas se constituem em um recorte considerado relevante à inclusão de pessoas com deficiência na educação e no trabalho.

¹³ Legislação relacionada, direta ou indiretamente, ao atendimento a pessoas com deficiência nos âmbitos da educação e do trabalho.

¹⁴ O termo “portador” foi mantido aqui e nas demais ementas de legislação indicadas nestes anexos, por se tratar de cópia de texto legal, o qual ainda mantém tal nomenclatura. Resalte-se, porém, que o termo atual para se referir a tais pessoas é pessoa com deficiência, conforme já informado neste material.

a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm

LEI FEDERAL Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990

Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm

LEI FEDERAL Nº 8.160, DE 8 DE JANEIRO DE 1991

Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva.

Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8160.htm

LEI FEDERAL Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

DECRETO FEDERAL Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999

Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

LEI FEDERAL Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm

RESOLUÇÃO CNE/CEB Nº 2, DE 11 DE SETEMBRO DE 2001

Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica.

Disponível em <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0201.pdf>

LEI FEDERAL Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002.

Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm

DECRETO FEDERAL Nº 5.296, DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004

Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece

normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm#:~:text=Nas%20edifica%C3%A7%C3%B5es%20de%20uso%20p%C3%ABlico,t%C3%A9cnicas%20de%20acessibilidade%20da%20ABNT.

LEI FEDERAL Nº 11.126, DE 27 DE JUNHO DE 2005

Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11126.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.126%2C%20DE%2027%20DE%20JUNHO%20DE%202005.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20direito%20do,coletivo%20acompanha do%20de%20c%C3%A3o%2Dguia.

DECRETO FEDERAL Nº 5.626, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005

Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o artigo 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm

LEI FEDERAL Nº 12.319, DE 1º DE SETEMBRO DE 2010

Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12319.htm

INSTRUÇÃO NORMATIVA MTP Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021

Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas.

Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDF/In2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf>

LEI FEDERAL Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012.

Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm

LEI FEDERAL Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

DECRETO Nº 9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018

Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm

Anexo 2 – Legislação Federal complementar

Lei nº 4.169 de 04/12/1962

Oficializa as convenções "Braille" para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas "Braille".

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4169.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%204.169%2C%20DE%204,de%20Contra%C3%A7%C3%B5es%20e%20Abreviaturas%20Braille.

Decreto-Lei nº 1.044 de 21/10/1969

Dispõe sobre tratamento excepcional para os alunos portadores das afecções que indica.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/deli044.htm

Lei nº 7.070 de 20/12/1982

Dispõe sobre pensão especial para os deficientes físicos que especifica e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7070.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.070%2C%20DE%2020%20DEZEMBRO%20DE%201982.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20pens%C3%A3o%20especial%20para,especifica%20e%20d%C3%A1%20outras%20providencias.

Decreto nº 129 de 22/05/1991

Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional Do Trabalho - OIT, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20129%2C%20DE%2022,e%20Emprego%20de%20Pessoas%20Deficientes.

Lei nº 8.212 de 24/07/1991

Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm

Lei nº 8.213 de 24/07/1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Conhecida como "Lei de Cotas". Atenção ao artigo 93.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

Lei nº 8.742 de 07/12/1993

Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

Atenção ao art. 20, que dispõe sobre o Benefício de Prestação Continuada (BPC)

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm

Decreto nº 2.181 de 20/03/1997

Dispõe sobre a organização do Sistema Nacional de Defesa do Consumidor - SNDC, estabelece as normas gerais de aplicação das sanções administrativas previstas na Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, revoga o Decreto nº 861, de 9 julho de 1993, e dá outras providências.

Atenção ao inciso VII do artigo 26.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2181.htm

Portaria MEC nº 319 de 26/02/1999

Dispõe sobre a Comissão Brasileira do Braille.

Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port319.pdf>

Decreto nº 3.048 de 06/05/1999

Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências.

Atenção aos artigos 136 e 141.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm

Lei nº 10.048 de 08/11/2000

Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm

Lei nº 10.216 de 06/04/2001

Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm

Decreto nº 3.956 de 08/10/2001

Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Disponível

em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.956%2C%20DE%208,as%20Pessoas%20Portadoras%20de%20Defici%C3%Aancia.

Portaria MEC nº 3.284 de 07/11/2003

Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.

Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port3284.pdf>

Lei nº 10.845 de 05/03/2004

Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.845.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2010.845%2C%20DE%205%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202004.&text=Institui%20o%20Programa%20de%20Complementa%C3%A7%C3%A3o,Defici%C3%AANCia%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AANCias.

Lei nº 11.133 de 14/07/2005

Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11133.htm

Lei nº 11.180 de 23/09/2005

Especifica que a idade máxima de 24 anos para os contratos de aprendizagem não se aplica aos aprendizes com deficiência.

Atenção ao parágrafo 5º do artigo 18.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm

Decreto nº 5.904 de 21/09/2006

Regulamenta a Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5904.htm

Decreto nº 6.214 de 26/09/2007

Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao artigo 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.

Atenção aos incisos II e III do artigo 4º, inciso I do artigo 9º e artigo 25, do Anexo.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm

Decreto Legislativo nº 186 de 10/07/2008

Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm

Decreto nº 41.721 de 25/06/1957

Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho, de números 11, 12, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da conferência geral da Organização Internacional do Trabalho (trabalho agrícola, acidente do trabalho, repouso semanal, salário mínimo, trabalho forçado ou obrigatório, inspeção do trabalho, serviço de emprego, trabalho noturno das mulheres, salário, proteção e igualdade, férias.)

Revogado pelo Decreto nº 68.796 de 23/06/1971, foi revigorado pelo Decreto nº 95.461 de 11/12/1987.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2041.721%2C%20DE%2025,da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho.

Decreto nº 4.228 de 13/05/2002

Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm

Decreto nº 6.214 de 26/09/2007

Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao artigo 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm

Lei nº 11.770 de 09/09/2008

Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm

Decreto nº 9.579, de 22/11/2018

Consolida atos normativos(...) sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm

Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019

Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5

Decreto nº 11.034, de 05/04/2022

Regulamenta a Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 - Código de Defesa do Consumidor, para estabelecer diretrizes e normas sobre o Serviço de Atendimento ao Consumidor.

Atenção ao artigo 6º.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11034.htm

Anexo 3 – Legislação paulista

Decreto nº 31.187 de 08/03/1958

Dispõe sobre criação do "Museu Industrial para Cegos".

Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/1958/decreto-31187-08.03.1958.html>

Lei nº 12.907 de 15/04/2008

Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado de São Paulo.

Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2008/lei-12907-15.04.2008.html>

Constituição do Estado de São Paulo de 05/10/1989

Atenção aos artigos 115 inciso IX, 234, 237 inciso VII, 239 § 2º, 258, 277 item 2, 278 incisos II e IV e 279. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>

Lei nº 10.313 de 20/05/1999

Veda qualquer forma de discriminação no acesso aos elevadores de todos os edifícios públicos ou particulares, comerciais, industriais e residenciais multifamiliares existentes no Estado de São Paulo.

Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1999/lei-10313-20.05.1999.html>

Lei nº 11.369 de 28/03/2003

Veda qualquer forma de discriminação racial, ao idoso, à pessoa portadora de necessidades especiais, à mulher e dá outras providências.

Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2003/lei-11369-28.03.2003.html>

Anexo 4 – Websites no âmbito do Estado – Federal e Estadual

Ministério da Educação

<https://gov.br/mec>

Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

<https://www.gov.br/mds/pt-br>

Ministério do Trabalho e Emprego

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>

Ministério Público do Trabalho em São Paulo – Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região

<https://www.prt2.mpt.mp.br/>

Ministério Público Federal

www.mpf.mp.br/

Secretaria Estadual da Educação

www.educacao.sp.gov.br

Secretaria Estadual da Justiça e Cidadania

www.justica.sp.gov.br

Secretaria de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo

www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br

Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania

<https://www.gov.br/mdh/pt-br>

Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência

<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/>

Anexo 5 – Websites no âmbito da Sociedade Civil

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

www.abnt.org.br

ABO – Associação Brasileira de Ouvidores / Ombudsman

www.abonacional.org.br

FIESP

www.fiesp.com.br

OIT – Organização Internacional do Trabalho no Brasil

www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm

ONU – Organização das Nações Unidas no Brasil

<https://brasil.un.org/pt-br>

PSAI – Programa SENAI de Ações Inclusivas

www.portaldaindustria.com.br/senai/canais/educacao-profissional/acoes-inclusivas/

SAI – Social Accountability International: Norma SA 8000

www.sa-intl.org

SENAI / Departamento Nacional

www.portaldaindustria.com.br/senai/

SENAI / Departamento Regional de São Paulo

www.sp.senai.br

SESI / Departamento Nacional

www.portaldaindustria.com.br/sesi/

SESI / Departamento Regional de São Paulo

www.sesisp.org.br

AÇÕES INCLUSIVAS: MANUAL DE ORIENTAÇÕES

© São Paulo, 2023. 6.ed.

Trabalho organizado e editorado pela Gerência de Educação, com apoio de outros órgãos do SENAI-SP.

<i>Direção Executiva</i>	<i>Ricardo Figueiredo Terra</i>
<i>Gerência Executiva</i>	<i>Cássia Regina Souza da Cruz</i>
<i>Desenvolvimento</i>	<i>José Rodrigo Paprotzki Veloso Sandra Rodrigues da Silva Chang Cícera Barreto Baccega</i>
<i>Editoração</i>	<i>José Rodrigo Paprotzki Veloso Sandra Rodrigues da Silva Chang</i>
<i>Diagramação</i>	<i>Sandra Rodrigues da Silva Chang</i>