



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

JUCELIA ADRIANA SILVA SOARES MOTA

O PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARAGUATATUBA

CARAGUATATUBA - SP

2021

JUCELIA ADRIANA SILVA SOARES MOTA

**O PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA E A INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARAGUATATUBA**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Prof. Me. Carlos Henrique De
Vasconcelos

CARAGUATATUBA - SP

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

M917p	<p>Mota, Jucélia Adriana Silva Soares</p> <p>O profissional com deficiência e a inserção no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba. / Jucélia Adriana Silva Soares Mota. -- Caraguatatuba, 2021. 50 f. : il.</p> <p>Orientador: Prof. Me. Carlos Henrique de Vasconcelos. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba, 2021.</p> <p>1. Processos gerenciais. 2. Deficiência. 3. Mercado de trabalho. I. Vasconcelos, Carlos Henrique de, orient. II. Instituto Federal de São Paulo. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD: 658</p>
-------	---

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a minha família por todo amor e compreensão, ao meu esposo Ricardo e minha filha Mariana por todo apoio e carinho.

Agradeço muito ao meu orientador, professor Carlos, por toda a dedicação e paciência durante toda a realização do trabalho e agradeço também aos professores do curso, em especial à professora Marlette pelas palavras de apoio.

Agradeço aos meus colegas de curso, em especial Cátia, Patrícia e Jéssica pela motivação e companheirismo.

Agradeço também minha ex chefe Denise Lemes que não poupou esforços para me apoiar e ajudar sempre que precisei, estendo meus agradecimentos a Lilian e Fabiana e todos do Arquivo Municipal Arino Sant'Ana de Barros onde realizei meu estágio, serei sempre grata por todo acolhimento e aprendizado.

Agradeço também a todos os meus familiares e amigos que me motivaram direta ou indiretamente, durante a realização deste trabalho.



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Câmpus Caraguatatuba
DIRETORIA ADJUNTA EDUCACIONAL

OFÍCIO 118/2021 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

JUCELIA ADRIANA SILVA SOARES MOTA

O PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARAGUATATUBA

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientadora : Prof. Mestre Carlos Henrique de Vasconcelos

BANCA EXAMINADORA

Prof. Mestre Carlos Henrique de Vasconcelos

Prof. Doutora Marlette Cassia Oliveira Ferreira

Prof. Doutora Maria do Carmo Cataldi Muterle

Documento assinado eletronicamente por:

- **Maria do Carmo Cataldi Muterle, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 18/03/2021 22:45:10.
- **Marlette Cassia Oliveira Ferreira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 17/03/2021 14:40:25.
- **Carlos Henrique de Vasconcelos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 17/03/2021 00:59:17.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 17/03/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse http://suap.ifsp.edu.br/autenticar_documento/ e forneça os dados abaixo:

Código Verificado: 157243

Código de Autenticação: 992613a7e4





Ministério da Educação

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Câmpus Caraguatatuba

DIRETORIA ADJUNTA EDUCACIONAL

DECLARAÇÃO 5/2021 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

JUCELIA ADRIANA SILVA SOARES MOTA

O PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARAGUATATUBA

AUTORIZAÇÃO PARA DEPÓSITO DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Com base no disposto da Lei Federal nº 9.160, de 19/02/1998, AUTORIZO ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP, sem ressarcimento dos direitos autorais, a disponibilizar na rede mundial de computadores e permitir a reprodução por meio eletrônico ou impresso do texto integral e/ou parcial da OBRA acima citada, para fins de leitura e divulgação da produção científica gerada pela Instituição.

Com base no disposto da Lei Federal nº 9.160, de 19/02/1998, AUTORIZO ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP, sem ressarcimento dos direitos autorais, a disponibilizar na rede mundial de computadores e permitir a reprodução por meio eletrônico ou impresso do texto integral e/ou parcial da OBRA acima citada, para fins de leitura e divulgação da produção científica gerada pela Instituição.

Caraguatatuba-SP, 17/03/2021

JUCELIA ADRIANA SILVA SOARES MOTA

Declaro que o presente Trabalho de Conclusão de Curso, foi submetido a todas as Normas Regimentais da Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP e, nesta data, AUTORIZO o depósito da versão final desta monografia bem como o lançamento da nota atribuída pela Banca Examinadora.

Caraguatatuba-SP, 17/03/2021

Prof. MESTRE CARLOS HENRIQUE DE VASCONCELOS

Documento assinado eletronicamente por:

- Jucélia Adriana Silva Soares Mota, CG3001814 - Discente, em 17/03/2021 23:47:54.
- Carlos Henrique de Vasconcelos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 17/03/2021 01:05:38.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 17/03/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 157244
Código de Autenticação: bf977cdd04



Deficiência

“Deficiente” é aquele que não consegue modificar a vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade e que vive, sem ter consciência de que é dono de seu destino.

“Louco” é quem não procura ser feliz com o que possui.

“Cego” é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

“Surdo” é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e querer garantir seus tostões no fim do mês.

“Mudo” é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

“Paralítico” é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

“Diabético” é quem não consegue ser doce.

“Anão” é quem não sabe deixar o amor crescer.

E finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

“Miseráveis” são todos que não conseguem falar com Deus.

Mario Quintana.

RESUMO

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho teve avanços significativos nos últimos anos. Mas ainda falta muita conscientização, não só das empresas, mas também da sociedade e do governo que devem oferecer condições de inserção. A escolha deste tema se dá pela possibilidade de verificar quais as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para ingressarem no mercado de trabalho no Município de Caraguatatuba. O objetivo principal do trabalho é identificar as principais dificuldades das pessoas com deficiência em serem inseridas no mercado de trabalho, de acordo com a opinião de trabalhadores com deficiência. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica, qualitativa com entrevista e análise indutiva de Thomas. Foi identificado entre os problemas enfrentados pelos profissionais com deficiência em busca de emprego estão mobilidade urbana, acessibilidade, inclusão e falta de profissionais preparados para realização de seleção e entrevistas. Foram propostas melhorias que podem facilitar a inserção destes trabalhadores, como: maior divulgação de vagas, melhorias no processo de recrutamento, seleção e treinamento e utilização do desenho universal em espaços públicos e privados.

Palavras-chave: Deficiência, mercado de trabalho, Caraguatatuba.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the labor market has made significant progress in recent years. But there is still a lot of awareness, not only from companies, but also from society and the government, which must offer conditions for insertion. The choice of this theme is due to the possibility of verifying the difficulties faced by people with disabilities to enter the labor market in the Municipality of Caraguatatuba. The main objective of the work is to identify the main difficulties of people with disabilities in entering the labor market, according to the opinion of workers with disabilities. A bibliographic, qualitative research was conducted with Thomas' interview and inductive analysis. It was identified among the problems faced by professionals with disabilities in search of jobs are urban mobility, accessibility, inclusion and lack of professionals prepared to carry out selection and interviews. Improvements have been proposed that can facilitate the insertion of these workers, such as: greater disclosure of vacancies, improvements in the recruitment process, selection and training and use of universal design in public and private spaces.

Key words: Disability, labor market, Caraguatatuba.

QUADROS

Quadro 1. Conceituação (AMIRALIAN, <i>et al.</i> , 2000).....	15
Quadro 2. Tipos de deficiência (BRASIL, 1999).	16
Quadro 3. Número de pessoas com algum tipo de deficiência e os graus de cada deficiência.....	29
Quadro 4. Roteiro de entrevista com entrevistados inseridos e não inseridos no mercado de trabalho.	34
Quadro 5. Análise indutiva de Thomas (THOMAS, 2006).	39
Quadro 6. Principais dificuldades e sugestões	42

SIGLAS

DOU- Diário oficial da união

APAE- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, de Caraguatatuba.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

SEPEDI- Secretaria Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência e do Idoso

COMDEFI- Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ABNT – Associação brasileira de normas técnicas

NBR – Normas brasileiras

RH – Recursos Humanos

PCD- Pessoa com deficiência

ICIDH- (*Internacional Classification of impairments, disabilities, and handicaps*)
tradução Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e
desvantagens.

CID- Classificação internacional de doenças

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	12
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	Conceitos e tipos de deficiência	14
2.2	Direitos da pessoa com deficiência.....	17
2.3	Algumas políticas públicas destinadas à pessoa com deficiência	18
2.4	A Formação da pessoa com deficiência	19
2.5	O Mercado de trabalho e a pessoa com deficiência	21
2.6	Dificuldades de inserção no mercado de trabalho.....	22
2.7	Prática de gestão de pessoas e os trabalhadores com deficiência nas empresas	24
2.8	A importância do desenho universal.....	25
2.9	Desigualdade e discriminação no trabalho	27
2.10	A situação do da pessoa com deficiência na cidade de Caraguatatuba.....	29
3.	METODOLOGIA	31
3.1	Classificação da pesquisa.....	31
3.2	Sujeito e objeto da pesquisa.....	32
3.3	Coleta de dados.....	33
3.4	Análise de dados	36
4.		37
5.	Discussão de resultados.....	37
6.	Considerações finais	44
	Referências.....	46
	Anexos.....	51

1. INTRODUÇÃO

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho teve avanços significativos nos últimos anos, com contribuições significativas das legislações e mobilizações sociais, esse processo é muito importante, pois faz parte de uma conquista histórica das pessoas com deficiência na sua busca pela cidadania (GARCIA, 2014). Porém, ainda existem muitos entraves que dificultam essa inclusão, entre eles empresas que não cumprem as cotas ou cumprem, mas não são inclusivas, dificuldades de acessibilidade, entre outros que serão abordados neste trabalho.

A legislação de cotas que busca garantir as vagas está vigente desde a década de 90 (Anexo A), ela determina a quantidade de empregados com deficiência que deverão ser contratados para fazer parte do grupo de funcionários das empresas, isso possibilitou o ingresso de várias pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora tenha sido uma grande conquista, não ampara todos os trabalhadores com deficiência, o número de vagas é pequeno e muitas empresas alegam que não encontram mão de obra qualificada para preencher as vagas, usando este fato como justificativa para o não cumprimento da lei.

Ainda falta muita conscientização, não só das empresas, mas também da sociedade e do governo que devem oferecer condições para que a lei seja cumprida, entre essas estão exercer atividades que facilitem a inserção e a fiscalização das empresas.

Outro entrave é que ainda existe um desconhecimento de direitos por parte de algumas pessoas com deficiência, muitas não sabem da existência da lei de cotas e do estatuto das pessoas com deficiência, conforme descrito nos Anexos A e C.

Além de garantir vagas, as empresas podem possibilitar a integração social e ofertar vagas variadas, não delimitar a apenas um cargo, caso contrário ela poderá praticar discriminação. É preciso que, ao contratar uma pessoa com deficiência, a empresa tenha a preocupação de se adaptar para recebê-las, além de não oferecer riscos ao contratado.

A importância da escolha deste tema se dá pela possibilidade de verificar quais as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para

ingressarem no mercado de trabalho no Município de Caraguatatuba, além de avaliar quais são os obstáculos encontrados por estas pessoas com deficiência para ser incluídas nas empresas, pois há uma grande dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência, uma vez que muitas empresas não possuem uma política inclusiva de contratação.

Considerando o tema escolhido surge uma questão de fundamental importância: quais as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para serem inseridas no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba?

O objetivo principal do trabalho é identificar as principais dificuldades das pessoas com deficiência em serem inseridas no mercado de trabalho, de acordo com a opinião de trabalhadores com deficiência na cidade de Caraguatatuba.

Objetivos específicos: Descrever a opinião dos trabalhadores com deficiência sobre as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência ao buscar colocação no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba; levantar sugestões para facilitar a inserção destes trabalhadores; elaborar um quadro resumo com dificuldades e sugestões levantadas.

Nas empresas poderá contribuir na área de RH na inserção das pessoas com deficiência, além de colaborar para que as empresas percebam a necessidade de inserir e incluir essas pessoas proporcionando condições para que elas permaneçam no mercado de trabalho e construam suas carreiras. Além de desmistificar o estigma construído pela sociedade em relação as pessoas com deficiência para que elas possam ser verdadeiramente incluídas.

O trabalho é composto por referencial teórico que aborda temas importantes para a realização desta pesquisa, são eles: tipos de deficiência, legislação, políticas públicas, a formação da pessoa com deficiência, a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, dificuldades de inserção no mercado de trabalho, recrutamento, seleção e treinamento de pessoas com deficiência nas empresas, desenho universal, desigualdade e discriminação no trabalho e Caraguatatuba. Em seguida a metodologia utilizada, classificação da pesquisa, objeto da pesquisa, coleta de dados, vindo após a análise dos resultados, e considerações finais do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para construção deste trabalho foi feita pesquisa bibliográfica, acerca do tema escolhido. O referencial teórico abordará conteúdos que poderão contribuir para conhecimentos no que se relaciona a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, além de assuntos como o conceito de deficiência, legislação, políticas públicas, formação, importância do desenho universal, recrutamento, seleção e treinamento da pessoa com deficiência.

2.1 Conceitos e tipos de deficiência

No momento em que se refere a pessoa com deficiência, o raciocínio genérico instiga a imaginar imediatamente uma pessoa de muletas ou cadeira de rodas. Porém, abrange um grupo muito mais amplo, há uma diversidade muito grande de deficiências, surdos, mudos, amputados, deficientes mentais entre outros. As distinções de classificação têm significativa relevância em relação às políticas de contribuição para as pessoas com deficiências. A variação da deficiência depende do seu grau e sua variação pode afetar levemente ou afetar de maneira que impossibilite a pessoa de realizar qualquer atividade, dependendo integralmente de outras pessoas (TEIXEIRA, 2010).

Para que a sociedade seja inclusiva é essencial que tenha conhecimento da concepção da deficiência, é uma das atitudes que proporcionará uma convivência respeitosa e cordial com as diversidades. Conhecer o conceito de deficiência é o primeiro passo para que a sociedade aprimore a inclusão e comece a conviver de forma harmoniosa com as diferenças (TEIXEIRA, 2010).

Amiralian, et al, (2000) apresenta alguns conceitos de deficiência, conforme a ICIDH (*Internacional Classification of impairments, disabilities, and handicaps*) tradução Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens, sugere que a definição de deficiência seja classificada para aplicação em várias dimensões da doença e da saúde além de propor códigos de acordo com as limitações e deficiências para utilização com o CID pelos serviços de medicina, reabilitação e segurança .

Quadro 1. Conceituação (AMIRALIAN, *et al.*, 2000).

Deficiência	Incapacidade	Desvantagem
Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão	Incapacidade: restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.	Desvantagem: prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência
Da linguagem Da audição (sensorial) Da visão	De falar De ouvir (de comunicação) De ver	Na orientação
Músculo esquelética (física) De órgãos (orgânica)	De andar (de locomoção) De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza) De realizar higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Na independência física Na mobilidade Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental) Psicológica	De aprender De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na capacidade ocupacional Na integração social
Distinção semântica entre os conceitos.		

Fonte: Quadro adaptado pela autora. (AMIRALIAN, *et al.*, 2000, p. 98)

De acordo com BRASIL (1999) o decreto 3.298, de 1999, com as alterações previstas pelo Decreto 5.296, estabeleceu as diversas categorias em que a pessoa portadora de deficiência se enquadra, sendo elas:

Quadro 2. Tipos de deficiência (BRASIL, 1999).

I - deficiência	Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
II - deficiência permanente	aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
III - incapacidade	uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.
Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:	
I - deficiência 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 - deficiência auditiva	perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ;
III - deficiência visual	cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a 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 - deficiência mental –	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; [...] d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
V - deficiência múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Quadro adaptado pela autora. Decreto 3.298, de 1999, com as alterações previstas pelo Decreto 5.296.

De acordo com Sasaki (2003) uma sociedade que se torne realmente inclusiva precisa dar atenção e ter cautela com a linguagem. As falas são exteriorizadas, espontaneamente e automaticamente evidenciando a consideração ou diferenciação relacionada às pessoas com deficiência.

Muitas pessoas utilizam termos e frases errôneas ao se referirem às pessoas com deficiência, o autor destaca que no passado tais termos eram

utilizados com muita frequência, entre eles está 'aleijado; defeituoso; incapacitado; inválido'. No ano 1981 foi o ano internacional das pessoas deficientes, iniciou-se uma mudança tanto no que se refere ao modo de falar quanto na escrita, o termo pessoa passou a ser incluído na fraseologia 'pessoa deficiente', no período foi considerado um acontecimento novo que causou admiração e estranheza por parte de algumas pessoas. Depois de algum tempo o termo 'portadora de deficiência' passou a ser utilizada e por volta do ano de 1995 entrou em uso o termo 'pessoa com deficiência' (SASSAKI, 2003)

Compreende-se por deficiência a alguma alteração total ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano que provoca alterações de desempenho das funcionalidades sejam elas físicas, auditivas ou visuais. Esse fato pode acarretar na perda da autonomia pela pessoa (FREITAS, 2009).

2.2 Direitos da pessoa com deficiência

O estado fiscaliza a lei de cotas que determina que seja garantido uma quantidade de vagas para pessoa com deficiência, de acordo com o autor a participação é apenas nessa inspeção que nem sempre é eficiente, e não contribui com financiamentos para que adequações essenciais à inclusão sejam realizadas no mercado de trabalho. É notório a falta de importância dada para os projetos elaborados, não há comprometimento com a execução e concretização (BORGES, et al, 2020).

Teixeira (2010) aponta que nos últimos anos a legislação progrediu proporcionando melhorias consideráveis no que se refere a garantia de direitos, além de provocar uma reflexão em relação a discriminação e assistencialismo, salientando a urgência de uma grande discussão social e empresarial, da maneira que poderá reduzir efetivamente as imposições do mercado de trabalho. O fato de a cota de vagas ser baseada apenas em número de funcionários sem considerar os trabalhos executados torna o processo reducionista. Algumas empresas enfrentam obstáculos para cumprir a cota de contratação em razão das atividades desenvolvidas (TEIXEIRA, 2010).

A legislação brasileira possui algumas leis que asseguram alguns direitos das pessoas com deficiência e contempla também a possibilidade de reabilitação profissional, determina a quantidade de pessoas com deficiência a serem

contratadas de acordo com o número total de funcionários das empresas. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (BRASIL, 1991), conforme anexo A.

No município de Caraguatatuba a câmara municipal possui uma legislação com várias leis que contemplam benefícios para pessoas com deficiências. Na lei nº 539, de 25 de Março (1996) está estabelecido que uma porcentagem das vagas de cargos públicos seja reservada para pessoa com deficiência (anexo B). E conta também com decretos da criação da **SEPEDI**-Secretaria Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência e do Idoso e **COMDEFI**-Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência (CARAGUATATUBA, 2011), conforme consta no anexo B.

2.3 Algumas políticas públicas destinadas à pessoa com deficiência

As políticas públicas destinadas à pessoa com deficiência no Brasil possibilitam que muitas de suas necessidades sejam atendidas através de projetos governamentais que tem o intuito de acolher suas reivindicações. Elas têm o objetivo de tentar suprir as privações sofridas por muitas pessoas com deficiência e proporcionar melhorias futuras que não poderiam ser concretizadas se elas não existissem (BORGES, et al, 2020).

Há um descontentamento das pessoas com deficiência no que se refere a implementação de políticas públicas, embora elas tenham sido idealizadas com intuito de promover a inclusão elas não são executadas na íntegra. Sendo assim, demanda-se que sejam desenvolvidas e praticadas para assegurar o direito desses cidadãos (PAGLIUCA, et al, 2015).

Diante de algumas condutas do governo federal constata-se que uma postura médica da deficiência é bem influente, mesmo com algumas intervenções sendo encaminhadas no sentido de assimilação da deficiência como oneração social. Além do mais, é muito categórico o pensamento da deficiência como uma adversidade restrita. Com isso ocorre uma dificuldade de concretizar atuações governamentais ligadas à inclusão no mercado de trabalho. No âmbito nacional denota que foi repassado uma ampla parcela de suas incumbências à sociedade civil e às empresas, estipulando de maneira que os

gastos financeiros para adequação dos espaços fiquem na responsabilidade das empresas (BORGES, et al, 2020).

Teixeira (2010) relata que o método de construção de políticas sociais que visam incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, não realiza uma consulta aos deficientes para averiguar a sua realidade e carências primordiais. Não há uma visão ampla nas elaborações dessas políticas. Muitas delas são construídas por pessoas que não serão as contempladas com sua execução. Essa falta de participação dos beneficiados impossibilita a inclusão de itens determinantes (TEIXEIRA, 2010).

Contudo é necessário ir muito além da construção das políticas públicas, pois somente com esta construção não é possível saber a extensão, influência e mudança na vivência das pessoas com deficiência. A examinação e fiscalização é fundamental para averiguar se a execução está sendo realizada, e como está sendo realizada, se houveram transformações na postura da sociedade, considerando como exigência de direitos e não como esmola e compaixão (BORGES, et al, 2020).

2.4 A Formação da pessoa com deficiência

O mercado de trabalho exige profissionais preparados e qualificados para ocuparem as vagas disponíveis, muitas pessoas com deficiência desistem de se candidatar para vagas por não se sentirem preparadas. A qualificação e formação desses trabalhadores são fundamentais, para que eles possam conseguir empregos com cargos onde terão uma melhor função e maior remuneração (DUTRA, et al, 2020).

Muitas empresas alegam que têm grande dificuldade em contratar pessoas com deficiência por falta de escolaridade, pois para ocupação de vagas no mercado de trabalho uma das exigências consideradas mais importantes é a formação do profissional. Há muitos casos de pessoas com deficiência que encontram muitas dificuldades para frequentar a escola, entre elas falta de acessibilidade e utilização de metodologias não apropriadas (TANAKA, MANZINI, 2005).

É fundamental que as pessoas com deficiência tenham um preparo para que possam ser inseridas no mercado de trabalho, por isso há emergência de

qualificar estas pessoas desenvolvendo e capacitando assim elas poderão aperfeiçoar seus conhecimentos e ficarem preparadas para desenvolver atividades profissionais, essa capacitação deve ter o intuito de proporcionar não somente a inserção no mercado de trabalhos, mas também preparar as pessoas para que possam se estabilizar profissionalmente e prosperarem dentro das organizações (FERNANDES, SILVA, 2008).

Conforme Becker (2019) possivelmente será necessária a criação de políticas públicas que atendam tipos e níveis de gravidade da deficiência, que não favoreçam somente a inserção no mercado de trabalho, mas toda a construção do desenvolvimento e formação humana. O autor supracitado ressalta que em casos mais graves que impossibilite o indivíduo de exercer alguma atividade remunerada os benefícios financeiros do governo serão de grande relevância para impedir que a pessoa deficiente e seus familiares fiquem sem recursos.

O maior número de vagas ocupadas por pessoas com deficiência não é obrigatório formação ou competência na área. Na sua maior parte são vagas operacionais e que normalmente têm os salários mais baixos (RODRIGUES, 2011).

É perceptível que há uma defasagem na qualificação profissional de algumas pessoas com deficiência, relacionada com a carência de profissionais qualificados, para alcançarem um espaço no mercado de trabalho, surge uma dificuldade que atrapalha a efetivação da legislação que ampara o trabalho como um direito. O obstáculo no cumprimento das leis mostra a urgência de ações de qualificações profissionais efetivas (CUSTÓDIO, FERNANDES, 2019).

De acordo com Carlou (2014) mesmo com grandes mudanças, a formação profissional é ofertada para pessoas com deficiência com assistencialismo em várias esferas das concepções de ensino. Várias considerações têm sido realizadas sobre os métodos usados nos projetos de auxílio a estes estudantes, especialmente no que se trata ao tipo de tarefas feitas nestes locais. O autor constatou um domínio de atividades focadas em tarefas manuais (artesanato), grande parte das vezes desvinculado com as necessidades do universo do trabalho. Essa circunstância retrata o rótulo de que a apenas uma chance de integração social de pessoas com deficiência estaria interligada a estes pequenos trabalhos.

Muitas famílias de pessoas com deficiência não permitem que elas estudem e nem trabalhem com intuito de protegê-las, e em muitos casos por medo de perder os benefícios concedidos pelo governo, com isso essas pessoas ficam impedidas de concorrer há vagas, a baixa qualificação impossibilita a inserção no mercado de trabalho(CUSTÓDIO, FERNANDES 2019).

A educação das pessoas com deficiência deve ser prioridade, isso contribuirá para uma sociedade mais desenvolvida. É indispensável que na vivência educacional essas pessoas sejam respeitadas e incluídas, para que elas possam ser preparadas é fundamental que vivenciem experiências que possam auxiliar a enfrentar frustrações, desânimos e baixo estima. Com isso elas e a sociedade estarão livres de preconceitos (PAGLIUCA, et al, 2015).

2.5 O Mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

Vieira (2019) afirma que na pesquisa realizada em Caraguatatuba foi observado que muitas empresas estudadas realizam mais ações de acesso ao emprego do que de permanência, implementam mais mudanças na estrutura física do que mudanças na perspectiva profissional, desta maneira fazem apenas as exigências das regras estruturais do prédio, demonstrando objeção em relação a realização de contribuições que proporcionaram melhorias na inserção da pessoa com deficiência no mercado formal do município, pois estas empresas executam ações tanto de empregabilidade e acessibilidade do modo que lhe é mais cômodo, menos oneroso e custoso para organização (VIEIRA, 2019).

De acordo com Friedrich (2016) apesar dos direitos dos cidadãos ter amparo, nos dias atuais muitas pessoas deficientes ainda enfrentam uma ampla exclusão, tanto quando se refere a condições financeiras quanto ao mercado de trabalho. Segundo este autor o processo de percepção da importância da pessoa com deficiência foi muito longo, a relevância de suas particularidades e necessidades, a sociedade vem mudando seus preceitos e ultrapassando preconceitos promovendo a inclusão.

É importante ocorrer uma análise sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pois durante pesquisa e entrevistas realizadas foi constatado um desassossego nos relatos das pessoas entrevistadas, são trabalhadores que estão em busca de se reintegrar no

mercado de trabalho e foi presenciado no desempenho de suas funções de consultoria às adversidades encontradas pelas pessoas com deficiência (FIALHO, et al, 2017).

Observa-se o relevante declínio do número de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho formal, mesmo com crescimento da inspeção e penalidades aplicadas por parte do Ministério Público, isso comprova que as condutas recentes não são suficientes (RODRIGUES, 2011).

Ao contratar, as empresas querem pessoas preparadas, algumas até afirmam se preocupar com a carreira de funcionários deficientes, mas não tem nenhum interesse em investir para que eles possam se profissionalizar e alcançar uma melhor colocação profissional (PEREZ, 2012).

Em relação às pessoas que adquirem algum tipo de deficiência no decorrer de suas vidas profissionais, muitas seguem desempenhando suas atividades e continuam na empresa, porém outras não se adaptam e encontram dificuldades no cargo ou no ambiente de trabalho, demandando uma transferência de cargo ou adequação no ambiente. No Brasil a transferência de cargos ainda é algo raro e as adequações na maioria das vezes não acontecem pois terão custos para as empresas e elas não estão dispostas a arcar com estes gastos (LOBATO, 2009).

2.6 Dificuldades de inserção no mercado de trabalho

Inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental, especialmente pelos obstáculos enfrentados por estas pessoas para conseguir. As dificuldades são variadas, entre elas o tipo de deficiência, escolaridade, motivação, aceitação, discriminação, nem todas as empresas contemplam a contratação por cotas, além de muitas empresas não adaptarem a empresa para admitir esses novos colaboradores (PINTO, SCATOLIN, 2020).

É perceptível que as pessoas com deficiência se deparam com mais dificuldades ao tentar ser inseridas no mercado de trabalho, em razão dos conceitos de inabilidade relacionada ao fato de ser deficiente, ou em virtude das limitações que podem ocorrer, dependendo das particularidades de cada deficiência (VIOLANTE, LEITE, 2011).

Durante a realização de entrevistas com pessoas com deficiência, elas relataram que tinham expectativas de que teriam mais facilidade de serem inseridas nas empresas, mas ao vivenciar dificuldades passaram por momentos de frustração, angústia, decepção e tristeza, assim como outros trabalhadores, o profissional com deficiência tem suas aspirações, adversidades, habilidades e medos (PINHEIRO, DELLATORRE, 2015).

Gimenes, et al, (2014) relatam que as pessoas com deficiência passam por várias barreiras para conseguir um emprego, muitas vezes por desconhecer seus direitos, falta de escolaridade, não cumprimento da legislação por parte das empresas e falta de interesse de empresários. Por estes motivos ainda existem tantos entraves para que estas pessoas sejam inseridas no mercado de trabalho.

Colaboradores de RH admitem que na admissão de pessoas com deficiência possuem barreiras que se originam da empresa. Entre as dificuldades citadas pelos contratantes estão as barreiras arquitetônicas que são uma condição restritiva considerável por parte das organizações que alegam não ter possibilidades de adequar seu ambiente, pois isso iria gerar custos que a empresa não tem vontade e nem disponibilidade de arcar. Devido a isso as organizações admitem apenas pessoas com deficiência que não terão limitações com necessidade de adequações, desta maneira restringem as chances (LOBATO, 2009).

A inserção da pessoa com deficiência é prejudicada não só pelas dificuldades das edificações das empresas. Os obstáculos estão presentes também nas tradicionais metodologias, nos processos restritivos e políticas que ainda são praticadas pelos departamentos de gestão das organizações. Existem ainda as dificuldades que são manifestadas por meio de comportamentos discriminatórios e preconceituosos com as pessoas que apresentam necessidades diferentes dos padrões convencionais (MONTEIRO, et al, 2011).

Vieira (2019) sugere que como ação de inserção, ocorra maior propagação de informações do projeto empresa inclusiva, que é realizado com as empresas do município de Caraguatatuba, além de aperfeiçoamentos no quesito de avaliação dos pontos de empregabilidade e acessibilidade, que possibilita as empresas mais informações em relação a promoção de oportunidades de inserção de PcDs. Com esse privilégio de ser uma organização inclusiva com suporte na consultoria ofertada no processo do concurso tem uma

grande relevância, pois o momento será oportuno para aquisição de conhecimentos e soluções de indagações em relação a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2.7 Prática de gestão de pessoas e os trabalhadores com deficiência nas empresas

Na grande maioria das empresas não são ofertados treinamentos ou qualificações, não são realizados projetos voltados às pessoas com deficiência. O que geralmente ocorre é um treinamento comum que muitas vezes é aplicado por funcionários com o mesmo cargo. O fato de o treinamento ser realizado em conjunto pode colaborar para inclusão e promoção de um ambiente de igualdade, promovendo interação para todos os funcionários. Porém esse mesmo fato pode proporcionar exclusão, se a equipe não possuir um preparo para recepcionar os novos funcionários. É necessário ter um preparo da organização para que possa amparar as possíveis demandas que poderão surgir (MONTEIRO, et al, 2011).

Quando uma organização vai realizar um recrutamento e seleção de vagas para pessoa com deficiência é necessário realizar uma análise prévia dos tipos de deficiência e das vagas oferecidas, além de já estabelecer número de pessoas que serão contratadas, pré-requisitos exigidos, e quais treinamentos deverão ser oferecidos para os contratados. A organização dessa estrutura facilitará no momento da contratação (FERNANDES, 2008).

Um estudo realizado analisou a maneira que é feito o recrutamento, seleção e treinamento de pessoas com deficiência intelectual em algumas empresas selecionadas, foram escolhidas entidades com fins lucrativos e sem fins lucrativos. Foi observado que algumas empresas não possibilitam a igualdade de oportunidades, levam em consideração a meritocracia assim nem todas as pessoas são inseridas no processo. Constatou-se que nenhum dos funcionários com deficiência receberam um treinamento da empresa após a contratação. Nas entidades sem fins lucrativos prevalece o desenvolvimento de atividades manuais, para eles a pessoa com deficiência precisa acatar as preferências da empresa (BEZERRA, VIEIRA, 2012).

A empresa pode contribuir no processo seletivo realizando programas que irão conduzir todos os procedimentos da seleção, pois nesse momento de contratação podem ser utilizadas táticas para ampliar a inserção de funcionários com deficiência, após esta inclusão inicial a empresa poderá também desenvolver ações com intuito de apoiar o colaborador para que ele possa aperfeiçoar seus conhecimentos (DUTRA, et al, 2020).

Se as empresas continuarem admitindo pessoas com deficiência unicamente pela perspectiva legal, o ambiente empresarial permanecerá com as dificuldades que segregam esses indivíduos de oportunidades profissionais que poderão transformar suas vidas e em decorrência disso o pensamento de uma sociedade que vê como incômodo (RAMOS, 2020).

2.8 A importância do desenho universal

A ABNT NBR 9050 foi criada em 1994 pelo Comitê Brasileiro de Acessibilidade, é uma Norma que determina padrões e regras técnicas a serem consideradas quanto ao planejamento, elaboração, produção, instalação e adaptação de edifícios, móveis, ambientes e utensílios urbanos às condições de acessibilidade por meio do desenho universal. A NBR já foi atualizada e adaptada algumas vezes, a mais recente foi em 2020 (ABNT, 2004).

O desenho universal é uma maneira de elaboração e adaptação de ambientes e de itens que se destinam a beneficiar um extenso grupo de utilizadores, estão incluídas neste grupo pessoas com deficiência temporárias ou permanentes, crianças e idosos. O intuito é alcançar um desenho formidável que possa atender quesitos da aparência e que seja de simples compreensão em relação a utilização e conformidades, bem-estar e proteção, preenchendo o ambiente de vantagens que favoreçam seus utilizadores. Todavia é necessário levar em consideração seus conceitos, como o uso igualitário, sempre que o desenho for utilizado por indivíduos com variadas aptidões (BESTETTI, 2014).

A utilização é simples e de fácil entendimento mesmo para aqueles que não tiveram nenhum contato antes. A partir do momento que o desenho transfere alguma informação essencial para o usuário, ele não terá dificuldades pois a utilização não está condicionada a competências ou situações organizacionais.

Pode ter também grande contribuição para amenizar possíveis riscos e fatalidades diversas oriundas de acidentes. Diminui a necessidade de grande esforço físico, proporcionando comodidade. Oportuniza proporção e noção espacial adequados para acessibilidade, o alcance, manuseio e utilização, independente do tamanho do corpo, postura ou mobilidade do indivíduo (BESTETTI, 2014).

O desenho universal possibilita a criação de objetos e a adaptação de espaços para contemplar indivíduos levando em consideração suas deficiências e aptidões, um desenho abrangente às diferenças das pessoas em relação a suas características antropométricas (FREGOLENTE, 2008).

Ao planejar ambientes novos, é fundamental idealizá-los para que possa atender a todos, nos moldes do desenho universal, que possibilita acessibilidade indistinta. Além da adaptação de espaços já existentes como empresas, comércios, parques, ruas, calçadas, espaços públicos entre outros. Também pode ser implantado em atividades voltadas à educação, saúde e lazer (BESTETTI, 2014).

No campo educacional o desenho universal é empregado para auxiliar o discente e o docente a ultrapassar os obstáculos que podem surgir no âmbito educacional, a tecnologia assistiva é indispensável ela é utilizada de acordo com o grau de cada discente (RICARDO, SAÇO, FERREIRA, 2017).

Ricardo, Saço e Ferreira (2017) afirmam que o desenho universal teve grandes avanços, porém ainda é notório que não ocorra utilização por muitas Universidades e Instituições Federais, embora esteja inserido nas políticas públicas de acessibilidade e de inclusão do ministério da educação.

A trajetória que segue em direção às políticas educacionais mais inclusivas, unificou a estrutura para sanar plenamente as necessidades educacionais da pessoa com deficiência. Integrar estes aspectos jurídicos e sociais é fundamental para as novas tecnologias que foram direcionadas para facilitar a acessibilidade ao ensino para estes alunos (RICARDO, SAÇO, FERREIRA, 2017).

Quando se trata de educação inclusiva, os métodos pedagógicos podem agregar o desenho universal como um forte aliado para a organização das atividades escolares, pode ser utilizado também na adequação do espaço e tempo, além da criação de materiais que poderão ser utilizados em grupo ou

individualmente. Poderá ser incluído no currículo e no projeto político pedagógico da instituição escolar que buscam melhorias na qualidade do ensino para todos os alunos com deficiência (ZERBATO, MENDES, 2018).

Analisando o desenho universal compreendemos que sua necessidade já era presente há muitos anos, ele foi evoluindo, foi conhecido por vários nomes. Pressupõe que seu surgimento ocorreu no período da revolução francesa com a ideia de igualdade para todos. No Brasil na década de 1980 o desenho universal começou a ser utilizado, ao mesmo tempo em que surgiram também leis que protegem a locomoção em ambientes construídos (FREGOLENTE, 2008).

2.9 Desigualdade e discriminação no trabalho

Historicamente muitas pessoas com deficiência foram excluídas socialmente, com o passar do tempo um longo caminho foi percorrido e gradualmente foram iniciadas ações com condutas humanizadas para assistência de pessoas com deficiência. Esse trajeto percorrido pelas pessoas com deficiência e pelos países foi muito desigual. Atualmente ainda é constatado exclusão e em alguns casos até maus-tratos. Apesar disso é perceptível que as sociedades estão evoluindo em assuntos relacionados à saúde, à cidadania e à garantia aos direitos humanos, despertando uma nova perspectiva associada às pessoas com deficiência (GARCIA, 2014).

Mesmo com muitos direitos estabelecidos pela legislação muitas pessoas com deficiência sofrem com discriminação e desigualdade tanto da sociedade quanto nas empresas onde trabalham. Embora seja inconstitucional, algumas empresas fazem a seleção de funcionários escolhendo as pessoas com deficiências consideradas mais leves para ocupar os cargos apenas para cumprir com a cota de contratação. Grande parte das empresas também fazem isso para que não haja necessidade de realizar nenhuma alteração na infraestrutura e não ter gastos (BECKER, 2019).

A situação da pessoa com deficiência em muitos casos é tratada com descrédito, as limitações que as cercam se tornam um fardo pesado, principalmente na exclusão social. Com isso muitas pessoas discriminam e fomentam a ideia errada de que a pessoa com deficiência não tem competência para ampliar suas aptidões profissionais. Por isso é fundamental que gestores,

gerentes e toda a equipe empresarial tenham um preparo adequado para incluir os colaboradores com deficiência, é primordial que estas pessoas tenham acolhimento nas organizações para que superem todo o preconceito praticado pela sociedade, só assim a inclusão será concretizada no mercado de trabalho e elas se sentirão confortáveis para desempenhar com eficácia as atividades e para crescer profissionalmente (MONTEIRO, et al, 2011).

Nas atribuições da pessoa com deficiência, nem sempre são consideradas condições da sua capacidade produtiva. A distinção pode ser mais acentuada nos níveis mais baixos de remuneração, o contratador capta funcionários deficientes somente para cargos de ocupações de salários baixos, sem considerar as particularidades das atividades desenvolvidas (BECKER, 2019).

É importante evidenciar a necessidade e relevância de ampliar as discussões em relação à política de inclusão, tanto nas empresas quanto na sociedade, visando minimizar os impactos causados pelas desigualdades praticadas com as pessoas com deficiência, e a fim de exterminar qualquer tipo de ação discriminatória. Deve ser ressaltado ainda a urgência em incluir verdadeiramente, pois muitas empresas integram no seu quadro de funcionários, mas não praticam a inclusão, as pessoas com deficiência tentam se adaptar às diversas situações que são impostas e que muitas vezes não se adequam as suas possibilidades e necessidades, enquanto a empresa deveria garantir um ambiente adaptado e inclusivo (VEIT JÚNIOR, et al, 2020).

A desigualdade das remunerações salariais acontece em muitas empresas, isso ocorre muitas vezes em consequência da distinção das atividades realizadas, ocorre que alguns tipos de deficiências poderão impedir que as pessoas executem determinadas atividades, porém outras deficiências não possuem muitas limitações sendo assim a pessoa possui a mesma capacidade de executar as atividades que as outras que não possuem deficiência, neste caso se ocorre diferença salarial pode ser considerada como discriminação (BECKER, 2019).

A inclusão não é meramente cumprir a cota de contratação, vai muito além, ao invés de simplesmente inserir o funcionário em qualquer vaga disponível a empresa precisa levar em conta as competências de cada indivíduo, aptidões, experiências, dar condições dignas de trabalho e garantir seus direitos.

A participação dos funcionários é fundamental, o comprometimento do grupo de trabalho fará toda diferença para integralidade da inclusão (VEIT JÚNIOR, et al, 2020).

2.10 A situação do da pessoa com deficiência na cidade de Caraguatatuba

A cidade de Caraguatatuba está localizada no Litoral Norte de São Paulo. No último censo de 2010 a população era de 100.840 e a densidade demográfica 207,88 hab/km². Hoje a População estimada [2019] é de 121.532 pessoas (IBGE, 2010).

Em 2017, o salário médio mensal era de 2.5 salários-mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 22.4%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 177 de 645 e 279 de 645, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 527 de 5570 e 1068 de 5570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário-mínimo por pessoa, tinha 33.4% da população nessas condições, o que o colocava na posição 208 de 645 dentre as cidades do estado e na posição 3928 de 5570 dentre as cidades do Brasil (IBGE, 2010).

Os dados do número de pessoas com algum tipo de deficiência e os graus de cada deficiência são mostrados no quadro 2. As principais deficiências apresentadas na tabela são: auditiva, mental/intelectual, motora e visual. Entre estas deficiências apresentadas temos um total de 30.670 pessoas, que possuem deficiência com gravidade de ‘Não consegue de modo algum’, ‘Grande dificuldade’ e ‘Alguma dificuldade’.

Quadro 3. Número de pessoas com algum tipo de deficiência e os graus de cada deficiência.

AMOSTRA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	
PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE	86.158
Tipo de deficiência	
AUDITIVA	
Não consegue de modo algum	262
Grande dificuldade	1.018
Alguma dificuldade	3.794
DEFICIÊNCIA MENTAL/INTELECTUAL	1.589
MOTORA	
Não consegue de modo algum	329

Grande dificuldade	2.027
Alguma dificuldade	4.351
VISUAL	
Não consegue de modo algum	209
Grande dificuldade	3.089
Alguma dificuldade	14.331
SEM DECLARAÇÃO DE DEFICIÊNCIA	23
COM NENHUMA DESSAS DEFICIÊNCIAS	77.798

Fonte: IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010)

No IFSP Campus Caraguatatuba já foram realizados alguns trabalhos que relatam a situação da pessoa com deficiência no município. Para contribuir, espera-se que este trabalho possa agregar e colaborar além de ser uma revisão com dados novos que serão apresentados nos capítulos seguintes.

3. METODOLOGIA

De acordo com Marconi e Lakatos (2010) método é a junção dos conhecimentos necessários para organização e planejamento da pesquisa, podendo identificar prováveis falhas e colaborar nas soluções, possibilitando um resultado satisfatório. Andrade (2010) afirma que metodologia são os métodos ou direcionamentos que são escolhidos para alcançar o conhecimento.

Baseando-se nestes pressupostos e com o intuito de conhecer e aprofundar os conhecimentos sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Caraguatatuba, esta pesquisa foi planejada e executada seguindo percurso metodológico apresentado neste capítulo. Inicialmente fez-se a caracterização desta pesquisa, definiu-se o objeto da pesquisa, quais foram os mecanismos de coleta e análise dos dados.

3.1 Classificação da pesquisa

Quanto à abordagem a pesquisa é caracterizada como qualitativa, segundo Creswell (2010) os métodos qualitativos são técnicas investigativas que utilizam várias formas de coletar dados e de analisar. Oliveira (2011) descreve que na pesquisa qualitativa toda coleta de dados reais é relevante, o conteúdo adquirido é cheio de detalhes importantes que podem descrever acontecimentos, pessoas, eventos documentos entre outras, o material coletado é todo descritivo.

A abordagem qualitativa foi utilizada nesta pesquisa para aprofundar o conhecimento no que se refere às pessoas com deficiência e sua inserção e inclusão no mercado de trabalho. Através dos dados coletados e conhecimentos adquiridos foi possível descrever e explicar as informações fornecidas pelos participantes.

De acordo com Stake (2011) na abordagem da pesquisa qualitativa cada pesquisador tem uma perspectiva, embora quase todos atuam na interpretação e irão buscar convertê-los em experimentação. Ele afirma ainda que essa abordagem poderá ser baseada em situações, observações e vivências.

De acordo com Vergara (2016) a pesquisa é classificada quanto aos fins e aos meios. Esta pesquisa quanto aos fins é classificada como descritiva e

quanto aos meios é classificada como pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

A pesquisa descritiva mostra particularidades de algum grupo ou algum acontecimento. Este tipo de pesquisa também é capaz de estabelecer relações entre os elementos e sua natureza. Não tem compromisso de elucidar os acontecimentos que apresenta, mas serve de apoio para explicá-los (VERGARA, 2016).

Uma etapa da pesquisa que fornece embasamento para todos os tipos de pesquisa é a pesquisa bibliográfica. Este tipo de pesquisa é realizado pela busca sistematizada de informações em materiais bibliográficos como livros, artigos e jornais acadêmicos. As fontes consultadas na pesquisa bibliográfica podem ser classificadas como primárias ou secundárias. As fontes primárias de informação são aquelas em que a informação é gerada, as fontes secundárias são fontes nas quais a informação gerada por um fonte primária são retransmitidas, ou seja rediscutir ou relacionar informações já geradas pelas fontes primárias (VERGARA, 2016).

A pesquisa de campo é a averiguação empírica que é feita no ambiente onde acontece ou aconteceu um evento ou que contém dados para esclarecê-los. Poderá conter entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participantes (VERGARA, 2016).

Esta pesquisa procura investigar com detalhes uma adversidade ou circunstância por isso pode ser considerada como exploratória, esse tipo de pesquisa também procura descobrir informações extras e apresentar conhecimento acerca de algum tema (MALHOTRA, 2012).

3.2 Sujeito e objeto da pesquisa

Considerando que este trabalho visa descrever e analisar a opinião do processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba fez se necessário a realização de uma pesquisa bibliográfica e aplicação de entrevista para entender as dificuldades dos deficientes ao procurar uma colocação no mercado de trabalho.

A intenção inicial seria realizar entrevistas com pessoas com deficiência inseridas e não inseridas no mercado de trabalho, porém a atual situação da

pandemia de Covid-19 não foi possível realizar entrevistas presenciais e foi muito difícil encontrar pessoas dispostas a participar da entrevista remota.

Acredita-se que o sujeito da pesquisa pode ser qualquer pessoa com deficiência que tenha trabalhado nos últimos dois anos pelo menos, ou que esteja à procura de uma colocação no mercado de trabalho. A seleção dos participantes foi determinada pela acessibilidade e disposição em participar da pesquisa.

Porém a entrevista foi realizada com duas pessoas. Uma que não está inserida no mercado de trabalho atualmente, mas possui os requisitos necessários para contribuir com a pesquisa e outra que está inserida. Os entrevistados são ambos do sexo masculino idade entre 20 e 35 anos, categoria de deficiência I e II, conforme quadro 2, tipos de deficiência (BRASIL, 1999).

Para realização da entrevista foi realizado contato em setores distintos em busca de profissionais inseridos e não inseridos no mercado de trabalho para ouvi-los.

Foram questionados qual seu grau de escolaridade, se possuem alguma qualificação profissional, se já trabalharam antes e em quais atividades. Um dos entrevistados está cursando faculdade e já trabalhou como tacógrafo e operador de loja o outro possui ensino médio já trabalhou como pintor, montador de móveis, garçom e hoje trabalha como repositor de supermercado.

3.3 Coleta de dados

Na coleta de dados, os investigadores qualitativos procuram informações que reproduzam vivências particulares em determinadas ocasiões distintas (STAKE, 2011).

O método de coleta de dados escolhido foi a entrevista. A entrevista foi realizada com pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho e pessoas que estão inseridas.

O roteiro da entrevista foi semiestruturado. E este tipo de pesquisa tem algumas vantagens e desvantagens. E entre as vantagens está a flexibilidade quanto ao tempo, estruturação e comunicação que poderá contribuir para obtenção de respostas mais claras e objetivas. Já as desvantagens estão mais

relacionadas na maioria das vezes ao pesquisador na escassez de recursos ou de tempo para realizar a pesquisa (BONI, QUARESMA, 2005).

Para realização da entrevista foi utilizado roteiro semiestruturado, quadro 4, com profissionais com deficiência inseridos e não inseridos no mercado de trabalho para ouvir quais são as sugestões para melhorias no processo de inserção.

Uma entrevista foi realizada no dia 27/02/2021 às 14 horas por chamada de vídeo pelo aplicativo WhatsApp , duração de 17 minutos , foi feita gravação e transcrição para análise. A outra entrevista foi realizada no dia 03/03/2021 às 16:30 horas por chamada de vídeo pelo aplicativo WhatsApp , duração de 18 minutos , foi feita gravação e transcrição para análise.

Nas duas entrevistas foi feita a transcrição parcial de trechos representativos que contribuíram para alcançar o objetivo da pesquisa. Os participantes das duas entrevistas autorizaram as gravações e foram informados que a entrevista era anônima, seus dados pessoais não serão divulgados.

O instrumento de pesquisa foi construído após pesquisa e leitura bibliográfica, foram formuladas perguntas abertas, com intuito de atender os objetivos específicos conforme primeira coluna, na segunda coluna estão as perguntas, na terceira o tipo de questão que foram todas abertas e na quarta coluna autores que abordam temáticas próximas contribuindo para discussão. O roteiro de entrevista é apresentado no quadro 4.

Quadro 4. Roteiro de entrevista com entrevistados inseridos e não inseridos no mercado de trabalho.

Tema	Perguntas	Tipo	Autor
------	-----------	------	-------

Caracterização do sujeito	Qual seu grau de escolaridade? Possui alguma qualificação profissional? Já trabalhou antes? Qual atividade?	Aberta	Escolaridade/ Qualificação Mercado de trabalho
Mercado de trabalho	Quais as principais dificuldades encontradas ao procurar emprego?	Aberta	“Em relação à inserção no mercado de trabalho, o governo prevê, entre outras medidas, cursos de qualificação profissional” (COUTINHO, RODRIGUES, PASSERINO, 2017). Segundo (FIALHO, et al, 2017)” Podemos citar o preconceito e a falta de informação, como uma grande barreira fazendo com que as políticas de incentivo se tornem ineficazes e que a inclusão social se torne apenas uma inclusão numérica, ou seja, a empresa emprega o colaborador com deficiência focando no cumprimento da lei.”
Legislação	Você acredita que a lei de cotas contribui para inserção no mercado de trabalho?	Aberta	O acesso ao trabalho para PcD é previsto pela legislação brasileira através do Artigo 93 da Lei n.º 8.213, de julho de 1991, que estabelece cotas para contratação de pessoas com deficiência, sendo as empresas que possuem 100 ou mais funcionários, devem realizar a contratação de PcD na seguinte proporção. I até 200 empregados.....2%; II – de 201 a 500.....3% III – de 501 a 1.000.....4% IV – de 1.001 em diante.....5% (BRASIL, 1991).
Legislação	Você acredita que as políticas públicas do município favorecem a entrada no mercado de trabalho? Você conhece alguma entidade que também contribua?	Aberta	No município de Caraguatatuba a câmara municipal possui uma legislação com várias leis que contemplam benefícios para pessoas com deficiências. Na lei está estabelecido que uma porcentagem das vagas de cargos públicos seja reservada para pessoas com deficiência. E conta também com decretos da criação da SEPEDI- Secretaria Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência e do Idoso e COMDEFI- Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência (CARAGUATATUBA, 2011), conforme consta no anexo B.
Sugestões	Quais sugestões você tem para o poder público e para o indivíduo que procura uma vaga no mercado de trabalho?		Vieira (2019) sugere que como ação de inserção, ocorra maior propagação de informações do projeto empresa inclusiva, que é realizado com as empresas do município de Caraguatatuba, além de aperfeiçoamentos no quesito de avaliação dos pontos de empregabilidade e acessibilidade, que possibilita as empresas mais informações em relação a promoção

			de oportunidades de inserção de PcDs, com esse privilégio de ser uma organização inclusiva com suporte na consultoria ofertada no processo do concurso tem uma grande relevância, pois o momento será oportuno para aquisição de conhecimentos e soluções de indagações em relação a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. (VIEIRA, 2019)
--	--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora.

3.4 Análise de dados

A análise da entrevista foi realizada com base na análise indutiva de Thomas (2006), segundo o autor o método consiste em um processo sistêmico para que os dados qualitativos sejam analisados acompanhados pelos objetivos específicos de avaliação. O método tem a intenção de que a estrutura metodológica possibilite que as informações apareçam dos assuntos recorrentes localizados nos dados originais, sejam eles rotineiros, predominantes ou decisivos. Para o autor o resultado da análise indutiva resume os dados originais e apresenta os dados que são a base do processo em um quadro ou modelo, desenvolvendo suas categorias.

A apresentação da codificação possui cinco características principais, segundo o autor: 1ª Rótulo da categoria: palavra ou frase curta usada para se referir à categoria; 2ª Descrição da categoria: descrição do significado da categoria, com as principais características; 3ª Texto ou dados associados à categoria: exemplo de textos codificados na categoria que ilustram seu significado; 4ª Links com as demais categorias; 5ª Tipo de modelo em que a categoria está inserida: modelos, teorias ou quadros nos quais a categoria possa estar inserida(VASCONCELOS, FILHO, SOUSA, 2015).

Para realização da análise os áudios das entrevista foram ouvidos novamente foram transcritos parcialmente e depois pela segunda vez os trechos mais relevantes foram inseridos em um quadro para para posterior identificação de informações que possam contribuir para o alcance de objetivos da pesquisa. Quadro este que será apresentado no capítulo de discussão dos resultados.

4.

5. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo será apresentado a análise das entrevistas comparando com os dados levantados na pesquisa bibliográfica. A questão 1 já foi apresentada na caracterização do sujeito. A discussão inicia pela questão 2

Questão 2- Quais as principais dificuldades encontradas ao procurar emprego?

“Sozinho é muito difícil. O trabalho do [...] é muito bom porque seria inviável ficar na fila do PAT em pé, ou andando pela cidade entregando currículos não tem como pela dificuldade de locomoção, até pela questão das ruas e calçadas, melhorou, mas não está perfeito, têm mais ruas com rampas, mas, eu tropeço muito na rua, tropeço demais, tem muito buraco, muito chão desregulado, pra você sair dar uma volta no centro para entregar currículo é muito difícil, às vezes a pessoa precisa de ajuda, não consegue se virar sozinha, ela realmente precisa de ajuda. Então é algo que o [...] faz muito bem (ENTREVISTADO01).”

“Eu uso aparelho, mas tenho dificuldade de ouvir, eu preciso olhar as pessoas falando para ver o movimento da boca. Tem que correr atrás e tem que aprender rápido. Saí da empresa que eu estava e sai para procurar outro melhor (ENTREVISTADO02).”

Caraguatatuba possui uma legislação específica para adequação e adaptação das calçadas residenciais e comerciais, a lei quando entrou em vigor citava um prazo de 4 anos para a população e comerciantes providenciarem as devidas adaptações sob pena de multa caso não ocorresse. A lei aborda ainda a adaptação de espaços públicos tais como pontos de ônibus, semáforos, postes e qualquer mobiliário ou objeto que obstrua a passagem ou dificultem a passagem de pessoas com deficiência (CARAGUATATUBA, 2013).

Art. 2º A construção, manutenção e conservação da calçada e/ou passeio, bem como a instalação de mobiliário urbano, equipamentos de infraestrutura, vegetação, sinalização, dentre outros equipamentos permitidos por lei, devem garantir o deslocamento de qualquer pessoa, independentemente de limitação de mobilidade ou percepção, com autonomia e segurança[...] (CARAGUATATUBA, 2013)

Art. 19 Os pavimentos das calçadas devem estar em harmonia com o seu entorno, não apresentar desníveis, ser construídos, reconstruídos ou reparados com materiais e padrões apropriados ao trânsito de pessoas e constituir uma rota acessível aos pedestres que neles caminhem com superfície regular, firme, antiderrapante e sem obstáculos, orientada e indicada pela Secretaria Municipal competente [...] (CARAGUATATUBA, 2013)

Mais relevante do que um sistema de cotas que deixe a pessoa com deficiência com um estereótipo é o respeito e seus direitos garantidos. Assim as pessoas com deficiência poderão alcançar um lugar no mercado de trabalho e não somente para executar uma determinação estipulada pela lei, mas pelas suas habilidades, aptidões e conhecimentos (SOUZA, KAMIMURA, 2010).

Questão 3- Você acredita que a lei de cotas contribui para inserção no mercado de trabalho?

“Tem a lei que determina a porcentagem de deficientes que é obrigatório ter na empresa, mas as empresas parecem que não estão nem ai, a cada 100 funcionários a empresa é obrigada a contratar 5 funcionários com deficiência, mas contratam de má vontade só por causa da lei, tanto que quando fiz uma entrevista ela me falou justamente isso “o fato de ser deficiente é um grande peso no seu currículo” “é capaz de você ser contratado só porque você é deficiente” “a gente vai precisar começar de deficiente agora” ela falou com estas palavras, foi meio que assim você vai ser contratado não por que a gente quer, é porque a lei manda, ficou clima na entrevista de emprego, é meio complicado, tem muito que melhorar ainda[...]” (ENTREVISTADO01)

“Sim. As empresas são obrigadas a contratar deficientes” (ENTREVISTADO02).”

A inclusão baseada na legislação é superficial e eliminatória. Não há obrigatoriedade em relação ao tipo de deficiência para finalidade de cota de contratação, as organizações, de maneira geral, fazem a seleção das pessoas com deficiência de acordo com seus interesses. Os deficientes com deficiências consideradas mais graves, como os cegos, surdos, doentes mentais e os cadeirantes podem sofrer discriminação pois a maneira de realizar as seleções é seletiva e está embutida nos recrutamentos realizados (RIBEIRO, CARNEIRO, 2009).

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena[...] (BRASIL, 2015)

O entrevistado 02 afirma que tem interesse de estudar para ter a oportunidade de ter um cargo melhor e ter um salário melhor:

[...]Quero fazer curso de LIBRAS e algum curso de administração porque quero crescer ser líder e gerente e ganhar mais (ENTREVISTADO02)

No ambiente de trabalho a adaptação de metodologias e técnicas de trabalho, práticas e aperfeiçoamento de recursos humanos, desempenho de atividades, otimização do trabalho, nova concepção de fluxograma e promoção de afirmação (SASSAKI, 2009).

Questão4- Você acredita que as políticas públicas do município favorecem a entrada no mercado de trabalho? Você conhece alguma entidade que também contribua?

“Sim. Favorecem muito, procurar emprego sozinho seria muito difícil. O [...] faz um trabalho excelente distribui currículos em várias empresas. O transporte público é muito bom também, o equipamento que auxilia no transporte de cadeirantes funciona muito bem, é verificado diariamente se tem necessidade de manutenção. Não conheço nenhuma ONG ou entidade que ajude para conseguir emprego (ENTREVISTADO01).”

“Não sei se ajuda não. Não conheço. Quando eu procurei emprego eu corri muito atrás (ENTREVISTADO02).”

Quadro 5. Análise indutiva de Thomas (THOMAS, 2006).

Categoria	Entrevistado	Texto representativo	Descrição induzida pela resposta
Quais as principais dificuldades encontradas ao procurar emprego?	Entrevistado 1	“Calçadas desniveladas, buracos nas ruas, não consigo ficar andando distribuindo currículos (ENTREVISTADO01)”	Mobilidade. A maioria das ruas da cidade não possuem acessibilidade.
	Entrevistado 2	“Eu uso aparelho, mas tenho dificuldade de ouvir. Eu preciso olhar as pessoas falando para ver o movimento da boca. Tem que correr atrás e tem que aprender rápido. Sai da empresa que eu estava e sai para procurar outro melhor (ENTREVISTADO02).”	Relata que utiliza aparelho auditivo mas mesmo assim apresenta dificuldade de ouvir e precisa observar as pessoas falando para conseguir compreender melhor com leitura labial. Afirma que as pessoas com deficiência precisam se esforçar muito para conseguir emprego e quando conseguem tem eu aprender as funções muito rápido. Saiu da empresa onde estava para buscar uma oportunidade melhor.

<p>Você acredita que a lei de cotas contribui para inserção no mercado de trabalho?</p>	Entrevistado 1	<p>Tem a lei que determina a porcentagem de deficientes que é obrigatório ter na empresa, mas as empresas parecem que não estão nem ai, a cada 100 funcionários a empresa é obrigada a contratar 5 funcionários com deficiência, mas contratam de má vontade só por causa da lei, tanto que quando fiz uma entrevista ela me falou justamente isso “o fato de ser deficiente é um grande peso no seu currículo” “é capaz de você ser contratado só porque você é deficiente” “ a gente vai precisar começar de deficiente agora” ela falou com estas palavras, foi meio que assim você vai ser contratado não por que a gente quer, é porque a lei manda, ficou clima na entrevista de emprego, é meio complicado, tem muito que melhorar ainda[...] (ENTREVISTADO01)</p>	<p>Sim. Embora muitas empresas só contratem para cumprir a cota de contratação e não praticam inclusão.</p>
	Entrevistado 2	<p>“Sim. As empresas são obrigadas a contratar deficientes (ENTREVISTADO02).”</p>	<p>Acredita na contribuição das cotas para contratação.</p>

Você acredita que as políticas públicas do município favorecem a entrada no mercado de trabalho? Você conhece alguma entidade que também contribua?	Entrevistado 1	<p>“Sim. Favorecem muito, procurar emprego sozinho seria muito difícil. O [...] faz um trabalho excelente distribui currículos em várias empresas. O transporte público é muito bom também, o equipamento que auxilia no transporte de cadeirantes funciona muito bem, é verificado diariamente se tem necessidade de manutenção. Não conheço nenhuma ONG ou entidade que ajude para conseguir emprego (ENTREVISTADO01).”</p>	<p>Algumas políticas públicas do município favorecem muito a entrada no mercado de trabalho, sem essas contribuições as dificuldades seriam maiores. O órgão público faz o encaminhamento de currículos para várias empresas do município. O entrevistado desconhece outra instituição que também contribua com encaminhamentos para vagas de emprego.</p>
	Entrevistado 2	<p>“Não sei se ajuda não. Não conheço. Quando eu procurei emprego eu corri muito atrás (ENTREVISTADO02).”</p>	<p>Não tem informações de políticas públicas do município e nem de entidades que contribuam.</p>
Quais sugestões você tem para o poder público e para o indivíduo que procura uma vaga no mercado de trabalho?	Entrevistado 1	<p>“Divulgação do programa realizado pelo [...], pois facilitaria para muitas pessoas com deficiência que procuram emprego (ENTREVISTADO01).”</p>	<p>Divulgação do trabalho realizado pelo órgão público, com propagandas, disseminação de informações e de vagas de empregos, para facilitar o acesso a este tipo de informação para muitas pessoas com deficiência que procuram emprego.</p>
	Entrevistado 2	<p>“Tem que correr muito atrás e aprender rápido (ENTREVISTADO02).”</p>	<p>Sugere que a pessoa com deficiência ao procurar emprego esforce muito e ao ser contratada aprenda muito rápido.</p>

Diante dos dados coletados nas entrevistas realizadas e nas fontes bibliográficas consultadas foi possível elaborar o seguinte quadro resumo que

relaciona as dificuldades apresentadas com sugestões de soluções dos entrevistados e as apresentadas na literatura, quadro 6.

Quadro 6. Principais dificuldades e sugestões

Principais dificuldades levantadas Pelos entrevistados (1) Na Literatura (2)	Sugestões levantadas: dos entrevistados (1) Da literatura (2)
<p>Locomoção (1)</p> <p>Barreiras arquitetônicas dentro e no exterior das empresas que impedem que a pessoa com deficiência possa ir e vir sem dificuldades (TANAKA, MANZINI, 2005). (2)</p> <p>Organizações admitem apenas pessoas com deficiência que não terão limitações com necessidade de adequações, desta maneira restringem as chances (LOBATO, 2009).(2)</p> <p>Riscos e fatalidades diversas oriundas de acidentes. (BESTETTI, 2014). (2)</p> <p>Empresas executam ações de acessibilidade do modo que lhe é mais cômodo, menos oneroso e custoso para organização (VIEIRA, 2019).(2)</p>	<p>Adaptação de edifícios, móveis, ambientes e utensílios urbanos às condições de acessibilidade por meio do desenho universal (ABNT, 2004).(2)</p> <p>O desenho universal permite que espaços públicos, privados, coletivos sejam utilizados com autonomia pelos seus usuários (BESTETTI, 2014).(2)</p> <p>Eliminação de obstáculos tanto arquitetônicos quanto funcionais; adaptação do espaço das corporações com a contribuição de rampas de acesso, banheiros adaptados e, se possível, a instalação de elevadores (TANAKA, MANZINI, 2005). (2)</p> <p>Proporcionar acessibilidade para que a pessoas com deficiências tenham condições de locomoção e utilização de maneira segura e autônoma em espaços público e privados, de uso comunitário ou pessoal (DEMARCHI, MAIESKI, 2020).(2)</p>
<p>Identificar vagas abertas (1)</p> <p>Uma pesquisa realizada demonstrou que a divulgação de vagas de emprego para pessoas com deficiência precisa melhorar muito (GUSMÃO, 2007).(2)</p>	<p>A divulgação de vagas através de meios alternativos de comunicação poderá reduzir os obstáculos para contratação (MONTEIRO, et al, 2011). (2)</p> <p>A internet pode ser uma forte aliada para divulgar vagas de emprego para pessoas com deficiência, pois é uma ferramenta de acesso mundial (GUSMÃO, 2007).(2)</p>
<p>Inclusão social no ambiente de trabalho (1)</p> <p>Maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, em razão dos</p>	<p>Faz-se necessário a realização de estudos da atual vivência nas empresas, para analisar as ações praticadas e sugerir</p>

<p>preconceitos de inabilidade relacionada ao fato de ser deficiente (VIOLANTE, LEITE, 2011). (2)</p> <p>Relatos de pessoas com deficiência, que tiveram expectativas frustradas e passaram por angústias, decepção e tristeza, após a inserção má conduzida nas empresas (PINHEIRO, DELLATORRE, 2015). (2)</p> <p>Dificuldades tipo de deficiência, escolaridade, motivação, aceitação, discriminação e nem todas as empresas contemplam a contratação por cotas (PINTO, SCATOLIN, 2020). (2)</p> <p>Comportamentos discriminatórios e preconceituosos com as pessoas que apresentam necessidades diferentes dos padrões convencionais (MONTEIRO, et al, 2011). (2)</p> <p>Não são realizados projetos voltados às pessoas com deficiência (MONTEIRO, et al, 2011). (2)</p> <p>Dificuldades que segregam indivíduos de oportunidades profissionais (RAMOS, 2020).(2)</p> <p>Discriminação e desigualdade tanto da sociedade quanto nas empresas onde trabalham (BECKER, 2019).(2)</p> <p>Muitas empresas estudadas realizam mais ações de acesso ao emprego do que de permanência, fazem o que é menos oneroso e custoso para organização (VIEIRA, 2019).(2)</p>	<p>alternativas de inserir maneiras diferentes nas relações trabalhistas (FREITAS, 2009). (2)</p> <p>Proporcionar condições de adaptação e receptividade, cargos compatíveis com suas necessidades e suas aptidões, implementação de sistemas gerenciais e preparo dos funcionários para convívio com a diversidade (SASSAKI, 2009) (2)</p> <p>Treinamento profissional que lhe viabilize concorrer no mercado de trabalho em igualdade de condições das demais pessoas (TANAKA, MANZINI, 2005). (2)</p> <p>Promover nas empresas maior divulgação do projeto empresa inclusiva possibilitando assim maiores informações em relação a promoção de oportunidades de inserção de PcDs (VIEIRA, 2019).(2)</p> <p>Podem ser utilizadas táticas para ampliar a inserção de funcionários com deficiência (DUTRA, et al, 2020). (2)</p> <p>É fundamental que gestores, gerentes e toda a equipe empresarial tenham um preparo adequado para incluir os colaboradores com deficiência (MONTEIRO, et al, 2011). (2)</p> <p>Dar condições dignas de trabalho e garantir seus direitos (VEIT JÚNIOR, et al, 2020). (2)</p> <p>-</p>
---	--

Fonte: Elaborado pela autora

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral do trabalho foi identificar as principais dificuldades das pessoas com deficiência em serem inseridas no mercado de trabalho, de acordo com a opinião de trabalhadores com deficiência na cidade de Caraguatatuba. Para tanto foram realizadas pesquisas e entrevistas para descrever a opinião dos trabalhadores com deficiência sobre as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência ao buscar colocação no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba, além disso buscou-se na literatura as principais dificuldades para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; diante desta pesquisa foi possível identificar as principais dificuldades e levantar sugestões para facilitar a inserção destes trabalhadores; por último, de posse desses dados gerados foi possível elaborar um quadro resumo com dificuldades e sugestões levantadas. Desta forma foi possível, satisfatoriamente, atingir o objetivo geral.

Durante o desenvolvimento deste trabalho, algumas questões impossibilitaram que a elaboração ocorresse conforme planejado, entre estas questões estão, a atual situação da pandemia de Covid-19 não foi possível realizar entrevistas presenciais. Foi muito difícil encontrar pessoas dispostas a participar da entrevista de maneira remota.

Foi a primeira pesquisa científica realizada pela autora, contudo a pesquisa foi realizada com máximo de dedicação buscando facilitar o entendimento e seguindo os critérios da metodologia científica. É importante salientar que, podem ocorrer interpretações diferentes das que foram apresentadas

Como estudante terá grande importância, pois além de aprofundar meus conhecimentos em relação ao tema poderei contribuir para que os temas abordados neste trabalho evidenciem as dificuldades encontradas por pessoas com deficiência ao procurarem emprego no município e colabore para que aconteçam melhorias que poderão proporcionar mais conforto e evitar que elas passem por incômodos ao procurar uma vaga de emprego.

Este trabalho tem grande importância acadêmica pois poderá ampliar os conhecimentos sobre o tema, e motivar a realização de pesquisas futuras que poderão contribuir para que no futuro as dificuldades enfrentadas hoje sejam

sanadas ou amenizadas.

Durante a realização do estudo foi identificado que entre os problemas enfrentados pelos profissionais quando estão em busca de emprego são de mobilidade urbana, acessibilidade, comunicação, inclusão e falta de profissionais preparados para realização de seleção e entrevistas. Estas informações e contribuições foram sintetizadas no quadro resumo.

Entre as melhorias que podem facilitar a inserção destes trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho pode-se destacar a adaptação de espaços públicos e empresariais utilizando o desenho universal.

Recomenda-se ainda que as vagas disponíveis sejam amplamente divulgadas para que mais pessoas com deficiência que estão buscando uma colocação possam ter uma oportunidade.

Percebe-se também a necessidade de profissionais mais preparados para realização de recrutamento, seleção e treinamento.

Recomenda-se pesquisas futuras com intuito de ampliar e aprofundar a descrição do cenário da inserção e da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba. Para isso deve-se realizar entrevistas com maior número de pessoas com deficiência, para levantar informações e mais sugestões que possam contribuir com a inserção.

Diante da pesquisa realizada, percebe-se que é imprescindível que não só as corporações, mas também o poder público e toda a sociedade tenha uma postura respeitosa e efetivamente inclusiva. Para que, além de serem inseridos no mercado de trabalho sejam incluídos e tenham o suporte necessário para desempenhar suas funções, aperfeiçoar o desenvolvimento profissional e ter oportunidades melhores.

REFERÊNCIAS

- ABNT, N. 9. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. ABNT NBR 9050:2004. ed. Brasil: Associação Brasileira de Norma técnicas, 2004.
- AMIRALIAN, Maria LT, PINTO, Elizabeth B, GHIRARDI, Maria IG, LICHTIG, Ida, Masini, ELCIE FS, PASQUALIN, Luiz. (2000). **Conceituando deficiência**. Revista de Saúde Pública, 34(1), 97-103. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102000000100017>
- ANDRADE, M. M. D. **Introdução à Metodologia do trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2010.
- BECKER, K. L. **Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Estudos Econômicos , São Paulo, v. 49, 2019.
- BESTETTI, Maria Luisa Trindade. (2014). **Ambiência: espaço físico e comportamento**. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 17(3), 601-610. <https://doi.org/10.1590/1809-9823.2014.13083>
- BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com **Deficiência Intelectual: A Nova “Ralé” das Organizações do trabalho**. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 52, p. 232-244, 2012.
- BONI, V.; QUARESMA, S. J. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências**. Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, v. 2, p. 68-80, Julho 2005.
- BORGES, M. L.; MOURA, D. V.; PATELLA PASE, A. P. D.; DOS SANTOS, C. H. A. O.; PARADA, M. M. **O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal**. Campos Neutrais - Revista Latino-Americana de Relações Internacionais, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 24–49, 2020. DOI: 10.14295/cn.v2i1.11589. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/cn/article/view/11589>. Acesso em: 11. 2020.
- BRASIL. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 1991. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-actualizada-pl.html>>. Acesso em: 2020 11.
- BRASIL. **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.**, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs>. Acesso em: dez. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: dez. 2020.

CARAGUATATUBA. **Lei nº 539/96 de Março de 1996. Dispõe a reserva de cargos e empregos públicos para pessoas portadores de deficiência e define critérios para a sua admissão**, 1996. Disponível em: <<http://www.camaracaragua.sp.gov.br/legislacao/arquivos/LDLOM/0539.pdf>>. Acesso em: dez. 2019.

CARAGUATATUBA. **Lei nº 1232/05 de 19 de dezembro de 2005.** , 2005. Disponível em: <<http://www.camaracaragua.sp.gov.br/legislacao/arquivos/LDLOM/1232.pdf>>. Acesso em: dez. 2020.

CARAGUATATUBA. **Lei nº 1993 de 13 de dezembro de 2011.** <https://www.camaracaragua.sp.gov.br/legislacao/arquivos/LDLOM/1993.pdf>, 2011. Acesso em: NOVEMBRO 2019.

CARAGUATATUBA. **lei nº 2.074, de 18 de abril de 2013**, 2013. Disponível em: <<http://www.legislacaoonline.com.br/caraguatatuba/Arquivo/Documents/legislacao/html/L20742013.html>>. Acesso em: fev. 2021.

CARLOU, A. **Formação Profissional e Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** EDUECE- Livro 2, Rio de Janeiro, 2014.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. **O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos.** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa Métodos qualitativo, quantitativo e misto.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

CUSTÓDIO, F. C.; FERNANDES, J. D. S. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado Trabalho.** UniCuritiba, Curitiba, v. 4, n. 18, 2019.

DEMARCHI, C.; MAIESKI, E. C. **Indicadores Sociais E Políticas Públicas de Acessibilidade Para Pessoa Deficiente.** Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, 2020.

DUTRA, F. C. M. S. E. et al. **Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, São Carlos v. 28, p. 147-163, 2020.

ENTREVISTADO01. **Entrevista Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**, Caraguatatuba.

ENTREVISTADO02. **Entrevista Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**, Caraguatatuba.

FERNANDES, A. L.; SILVA, S. M. D. **Recrutamento e seleção profissional do Portador de Deficiência nas Organizações: Integração ou Inclusão ?** FACEF pesquisa, v. 11, 2008.

FIALHO, C., MELO, A., NUNES, A., e GAI, M. **Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação legal?** Revista de carreiras pessoas, São Luiz Gonzaga, RS, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.

FREGOLENTE, R. **Caracterização da acessibilidade em espaços públicos. A ergonomia e o desenho universal contribuindo para mobilidade de pessoas portadoras de necessidades especiais - estudo de casos.** Bauru: unesp, 2008.

FREITAS, M. N. D. C. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso.** RAC, Curitiba, v. 13, n. Edição Especial, p. 121-138, Junho 2009.

FRIEDRICH, R. W. **Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Dificuldades na Inclusão.** UNISC, Santa Cruz do Sul, p. 1 a 17, 2016.

GARCIA, V. G. **Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil.** Trabalho Educação e Saúde, Rio de Janeiro, p. 165-187, Jan./Abr. 2014.

GIMENES, A. M. et al. **A Dificuldade da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Revista S@ber, v. 28, ABRIL E MAIO 2014.

GUSMÃO, D. D. C. G. E. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma visão atual.** São Paulo: Mackenzie, 2007.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/caraguatatuba/pesquisa/23/23612?detalhes=true>>. Acesso em: 05 out. 2020.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas.** São Carlos: UFSCAR, 2009.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada.**, Porto Alegre, 2012.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2010.

MONTEIRO, Líbia Gomes, OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz de, RODRIGUES, Suely Maria, e DIAS, Carlos Alberto. (2011). **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista Brasileira de Educação Especial, 17(3), 459-480. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>

OLIVEIRA, M. F. D. **METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração.** Catalão: UFG, 2011.

- PAGLIUCA, L. M. F. et al. **Repercussão de políticas públicas inclusivas segundo análise das pessoas com deficiência.** Escola Anna Nery Revista de Enfermagem, p. 498-504, 2015.
- PEREZ, V. S. **Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações.** Caderno EBAPE.BR, Rio De Janeiro, v. 10, n. 4, p. 883-893, 2012.
- PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORRE, R. **Desafios da inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, Um Estudo Sobre a Percepção dos Envolvidos.** PERSPECTIVA, Erechim, v. 39, p. 95-109, 2015.
- PINTO, S. R.; SCATOLIN, H. G. **Os Desafios da Inserção de Deficientes no Mercado de Trabalho.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento., v. 2, n. 6, p. 131-148, Junho 2020.
- RAMOS, C. R. **Análise Exploratória das Condições de Empregabilidade da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo.** Caraguatatuba: IFSP, 2020.
- RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A Inclusão Indesejada: As Empresas Brasileiras.** Organizações & Sociedade, Salvador, v. 16, p. 545-564, Julho/Setembro 2009.
- RICARDO, D. C.; SAÇO, L. F.; FERREIRA, E. L. **O Desenho Universal na Educação: Novos Olhares Diante da Inclusão do ser Deficiente.** Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, p. 1524-1538, Agosto 2017.
- RODRIGUES, L. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso.** Campinas: UNICAMP, 2011.
- SASSAKI, R. K. **Terminologia sobre deficiência.** Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, p. 160-165, 2003.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão: Acessibilidade no lazer.** Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, p. 10-16, Março/Abril 2009.
- SOUZA, M. R. D.; KAMIMURA, A. L. M. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho.** Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca, Franca, 2010.
- STAKE, R. E. **Pesquisa Qualitativa estudando como as coisas funcionam.** Porto Alegre: Penso, 2011.
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. **O Que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, p. 273-294, Maio-Agosto 2005.
- TEIXEIRA, M. C. A. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil.** São Paulo: FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2010.

THOMAS, D. R. A **General Inductive Approach for Analyzing**. American Journal of Evaluation, Nova Zelândia, 27, 2006. 237-246.

VASCONCELOS, C. H. D.; FILHO, A. D. C. R.; SOUSA, P. A. **Gestão do Conhecimento Pessoal: Estudo de caso com pesquisadores seniores**. V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Salvador, Dezembro 2015.

VEIT JÚNIOR, Luiz Fernando Garcia; CIRNE, Jéssika Medeiros; LACERDA, Paloma Guimarães; VALLE, Carla Benigna Bicca Del; ELIZALDE, Gabriela Ribeiro; DANIEL, Kéthlen Joana Souza. **Subjetividade no Mercado de Trabalho: Uma Revisão Sobre Pessoas Com Deficiência Dentro das Organizações**. Portal dos Psicólogos, 2020.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas , 2016.

VIEIRA, C. R. N. **Um Estudo Sobre as Condições de Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Município de Caraguatatuba-SP**. Caraguatatuba: IFSP, 2019.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Bauru, v. 14, p. 73-91, 2011.

ZERBATO, A. P.; MENDES, E. G. **Desenho universal para a aprendizagem como estratégia de inclusão escolar**. Educação Unisinos, São Carlos, p. 147-155, Abril-Junho 2018.

ANEXOS

Anexo A - Lei de cotas

Segue abaixo as transcrições da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (BRASIL, 1991).

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

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

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

V - (VETADO na Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Parágrafo

com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação).

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação).

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação) (Brasil, 2019, p.35 e 36).

Anexo B – Legislação Municipal

LEI Nº 539, DE 25 DE MARÇO DE 1996 (CARAGUATATUBA, 1996)

DISPÕE SOBRE RESERVA DE VAGAS EM CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA E DEFINE CRITÉRIOS PARA SUA ADMISSÃO

Artigo 1º Ficam os órgãos da Administração Municipal direta e indireta obrigados a reservar até 5% (cinco por cento) dos cargos e empregos a serem preenchidos, por concurso público, para pessoas portadoras de deficiência, obedecendo mínimo de 1% (um por cento).

Parágrafo único - Entende-se como pessoa portadora de deficiência o indivíduo que apresenta em certo grau uma deficiência mental, motriz ou sensorial com caráter habitual de cronicidade e persistência de alteração da vida.

Artigo 2º As pessoas portadoras de deficiência, admitidas nos termos desta Lei, exercerão funções compatíveis com as limitações que apresentem.

§ 1º Os critérios de avaliação para admissão serão estritamente funcionais, inclusive exames médicos, que serão realizados por especialistas no tipo de deficiência do candidato, após as provas do concurso, devendo, aqueles exames serem orientados no sentido da função a ser exercida pelo deficiente.

§ 2º É assegurado ao deficiente a possibilidade de acesso ao seu local de trabalho.

Artigo 3º Os órgãos da Administração Pública municipal direta e indireta, encaminharão anualmente à Comissão Municipal de Integração do Deficiente que deverá ser criada pelo Executivo, a relação dos funcionários e empregados portadores de deficiência existente em seus quadros, bem como o número de vagas oferecidas no ano anterior.

Artigo 4º Os administradores e dirigentes dos órgãos públicos serão responsabilizados pelo não cumprimento desta Lei, nos termos do Decreto- Lei nº 50/69, que regulamentou a Lei nº 763/69 (estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Caraguatatuba).

Artigo 5º O disposto nesta Lei não se aplica aos cargos em comissão declarados em Lei de livre nomeação e exoneração.

Artigo 6º O Executivo Municipal regulamentará a presente lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 7º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

A legislação municipal prevê privilégios tributários para as empresas que admitirem pessoas com deficiência desde que estejam matriculadas na APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais).

LEI Nº 1232, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2005 (CARAGUATATUBA, 2005)

Artigo 1º Fica o Poder Executivo autorizado a conceder incentivos fiscais às empresas que contratarem pessoas portadoras de deficiência, desde que matriculadas na APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, de Caraguatatuba.

Parágrafo único - Os incentivos fiscais a que se refere o caput do artigo, serão disciplinados pelo Poder Público e, concedidos, de acordo com o número de vagas que as empresas oferecerem.

Artigo 2º Além dos incentivos fiscais, o Poder Executivo poderá oferecer às empresas contratantes, equipamentos de segurança e, se for o caso, o de trabalho específico às necessidades de cada portador de deficiência.

Artigo 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

LEI Nº 1993, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2011 (CARAGUATATUBA, 2011)

CRIA A SECRETARIA MUNICIPAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DO IDOSO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

Artigo 1º Fica criada na estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Caraguatatuba a Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso.

CAPÍTULO I

DO ÂMBITO DE COMPETÊNCIA

Artigo 2º Compete à Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, órgão da Administração Municipal Direta, exercer funções que contribuam para a adequada condução das políticas públicas que visem à melhoria da qualidade de vida das Pessoas com Deficiência e Idosas, de suas famílias, bem como promover a articulação entre órgãos e entidades da Prefeitura do Município de Caraguatatuba e os diversos setores da

sociedade, visando à implementação da política municipal para as Pessoas com Deficiência e para os Idosos, cabendo-lhe especialmente:

I - Assessorar o Prefeito na definição e implantação das políticas públicas voltadas às Pessoas com Deficiência e para os Idosos;

II - Estabelecer e manter relações de parcerias com os órgãos e entidades da Prefeitura, de outras esferas de governo, organismos internacionais, e com os demais setores da sociedade civil;

III - Estabelecer e manter relações e parcerias com a iniciativa privada, visando à inclusão social da Pessoa com Deficiência e do Idoso;

IV - Buscar o suporte técnico necessário para o desenvolvimento, implantação e acompanhamento das políticas propostas pelo Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência – COMDEFI, bem como pelo Conselho Municipal do Idoso.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Artigo 3º A Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, apresenta a seguinte estrutura interna:

I - Divisão de Relações Institucionais: a) Seção de Assuntos Governamentais; b) Seção de Integração da Sociedade Civil.

II - Divisão de Projetos: a) Seção de Acessibilidade.

III - Divisão de Apoio Técnico: a) Seção de Políticas de Inclusão; b) Seção de Cadastro.

Artigo 4º Fica alterada a vinculação prevista no art. 1º, da Lei Municipal nº 1.892, de 02 de dezembro de 2010, passando o Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência (COMDEFI) a ser vinculado administrativamente à Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso.

Anexo C - Estatuto da Pessoa com Deficiência

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. (BRASIL, 2015)

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

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: **CAPÍTULO I**

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o

exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 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.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência)

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência. (Vide Lei nº 13.846, de 2019)

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; II - desenho universal: 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; III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social; IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

V - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações; VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais; VII - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; VIII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga; IX - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso; X - residências inclusivas: unidades de oferta do Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (Suas) localizadas em áreas residenciais da comunidade, com estruturas adequadas, que possam contar com apoio psicossocial para o atendimento das necessidades da pessoa acolhida, destinadas a jovens e adultos com deficiência, em situação de dependência, que não dispõem de condições de autossustentabilidade e com vínculos familiares fragilizados ou rompidos; XI - moradia para a vida independente da pessoa com deficiência: moradia com estruturas adequadas capazes de proporcionar serviços de apoio coletivos e individualizados que respeitem e ampliem o grau de autonomia de jovens e adultos com deficiência; XII - atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas; XIII - profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas; XIV - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal.

CAPÍTULO II

DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

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

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

I - casar-se e constituir união estável; II - exercer direitos sexuais e reprodutivos; III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar; IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória; V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

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

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

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

Seção Única Do Atendimento Prioritário

Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:

I - proteção e socorro em quaisquer circunstâncias; II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público; III - disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas; IV - disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque; V - acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis; VI - recebimento de restituição de imposto de renda; VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

§ 1º Os direitos previstos neste artigo são extensivos ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, exceto quanto ao disposto nos incisos VI e VII deste artigo.

§ 2º Nos serviços de emergência públicos e privados, a prioridade conferida por esta Lei é condicionada aos protocolos de atendimento médico.

TÍTULO II DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I DO DIREITO À VIDA

Art. 10. Compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida.

Parágrafo único. Em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

Art. 11. A pessoa com deficiência não poderá ser obrigada a se submeter a intervenção clínica ou cirúrgica, a tratamento ou a institucionalização forçada.

Parágrafo único. O consentimento da pessoa com deficiência em situação de curatela poderá ser suprido, na forma da lei.

Art. 12. O consentimento prévio, livre e esclarecido da pessoa com deficiência é indispensável para a realização de tratamento, procedimento, hospitalização e pesquisa científica.

§ 1º Em caso de pessoa com deficiência em situação de curatela, deve ser assegurada sua participação, no maior grau possível, para a obtenção de consentimento.

§ 2º A pesquisa científica envolvendo pessoa com deficiência em situação de tutela ou de curatela deve ser realizada, em caráter excepcional, apenas quando houver indícios de benefício direto para sua saúde ou para a saúde de outras pessoas com deficiência e desde que não haja outra opção de pesquisa de eficácia comparável com participantes não tutelados ou curatelados.

Art. 13. A pessoa com deficiência somente será atendida sem seu consentimento prévio, livre e esclarecido em casos de risco de morte e de emergência em saúde, resguardado seu superior interesse e adotadas as salvaguardas legais cabíveis.

CAPÍTULO II DO DIREITO À HABILITAÇÃO E À REABILITAÇÃO

Art. 14. O processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência.

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

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

I - diagnóstico e intervenção precoces; II - adoção de medidas para compensar perda ou limitação funcional, buscando o desenvolvimento de aptidões; III - atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas que possibilitem a plena participação social da pessoa com deficiência; IV - oferta de rede de serviços articulados, com atuação intersetorial, nos diferentes níveis de complexidade, para atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência; V - prestação de serviços próximo ao domicílio da pessoa com deficiência, inclusive na zona rural, respeitadas a organização das Redes de Atenção à Saúde (RAS) nos territórios locais e as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

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

I - organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência; II - acessibilidade em todos os ambientes e serviços; III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência; IV - capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

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

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

CAPÍTULO III DO DIREITO À SAÚDE

Art. 18. É assegurada atenção integral à saúde da pessoa com deficiência em todos os níveis de complexidade, por intermédio do SUS, garantido acesso universal e igualitário.

§ 1º É assegurada a participação da pessoa com deficiência na elaboração das políticas de saúde a ela destinadas.

§ 2º É assegurado atendimento segundo normas éticas e técnicas, que regulamentarão a atuação dos profissionais de saúde e contemplarão aspectos relacionados aos direitos e às especificidades da pessoa com deficiência, incluindo temas como sua dignidade e autonomia.

§ 3º Aos profissionais que prestam assistência à pessoa com deficiência, especialmente em serviços de habilitação e de reabilitação, deve ser garantida capacitação inicial e continuada.

§ 4º As ações e os serviços de saúde pública destinados à pessoa com deficiência devem assegurar:

I - diagnóstico e intervenção precoces, realizados por equipe multidisciplinar; II - serviços de habilitação e de reabilitação sempre que necessários, para qualquer tipo de deficiência, inclusive para a manutenção da melhor condição de saúde e qualidade de vida; III - atendimento domiciliar multidisciplinar, tratamento ambulatorial e internação; IV - campanhas de vacinação; V - atendimento psicológico, inclusive para seus familiares e atendentes pessoais; VI - respeito à especificidade, à identidade de gênero e à orientação sexual da pessoa com deficiência; VII - atenção sexual e reprodutiva, incluindo o direito à fertilização assistida; VIII - informação adequada e acessível à pessoa com deficiência e a seus familiares sobre sua condição de saúde; IX - serviços projetados para prevenir a ocorrência e o desenvolvimento de deficiências e agravos adicionais; X - promoção de estratégias de capacitação permanente das equipes que atuam no SUS, em todos os níveis de atenção, no atendimento à pessoa com deficiência, bem como orientação a seus atendentes pessoais; XI - oferta de órteses, próteses, meios auxiliares de locomoção, medicamentos, insumos e fórmulas nutricionais, conforme as normas vigentes do Ministério da Saúde.

§ 5º As diretrizes deste artigo aplicam-se também às instituições privadas que participem de forma complementar do SUS ou que recebam recursos públicos para sua manutenção.

Art. 19. Compete ao SUS desenvolver ações destinadas à prevenção de deficiências por causas evitáveis, inclusive por meio de:

I - acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, com garantia de parto humanizado e seguro; II - promoção de práticas alimentares adequadas e saudáveis, vigilância alimentar e nutricional, prevenção e cuidado integral dos agravos relacionados à alimentação e nutrição da mulher e da criança; III - aprimoramento e expansão dos programas de imunização e de triagem neonatal; IV - identificação e controle da gestante de alto risco.

Art. 20. As operadoras de planos e seguros privados de saúde são obrigadas a garantir à pessoa com deficiência, no mínimo, todos os serviços e produtos ofertados aos demais clientes.

Art. 21. Quando esgotados os meios de atenção à saúde da pessoa com deficiência no local de residência, será prestado atendimento fora de domicílio, para fins de diagnóstico e de tratamento, garantidos o transporte e a acomodação da pessoa com deficiência e de seu acompanhante.

Art. 22. À pessoa com deficiência internada ou em observação é assegurado o direito a acompanhante ou a atendente pessoal, devendo o órgão ou a instituição de saúde proporcionar condições adequadas para sua permanência em tempo integral.

§ 1º Na impossibilidade de permanência do acompanhante ou do atendente pessoal junto à pessoa com deficiência, cabe ao profissional de saúde responsável pelo tratamento justificá-la por escrito.

§ 2º Na ocorrência da impossibilidade prevista no § 1º deste artigo, o órgão ou a instituição de saúde deve adotar as providências cabíveis para suprir a ausência do acompanhante ou do atendente pessoal.

Art. 23. São vedadas todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência, inclusive por meio de cobrança de valores diferenciados por planos e seguros privados de saúde, em razão de sua condição.

Art. 24. É assegurado à pessoa com deficiência o acesso aos serviços de saúde, tanto públicos como privados, e às informações prestadas e recebidas, por meio de recursos de tecnologia assistiva e de todas as formas de comunicação previstas no inciso V do art. 3º desta Lei.

Art. 25. Os espaços dos serviços de saúde, tanto públicos quanto privados, devem assegurar o acesso da pessoa com deficiência, em conformidade com a legislação em vigor, mediante a remoção de barreiras, por meio de projetos arquitetônico, de ambientação de interior e de comunicação que atendam às especificidades das pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual e mental.

Art. 26. Os casos de suspeita ou de confirmação de violência praticada contra a pessoa com deficiência serão objeto de notificação compulsória pelos serviços de saúde públicos e privados à autoridade policial e ao Ministério Público, além dos Conselhos dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, considera-se violência contra a pessoa com deficiência qualquer ação ou omissão, praticada em local público ou privado, que lhe cause morte ou dano ou sofrimento físico ou psicológico.

CAPÍTULO IV DO DIREITO À EDUCAÇÃO

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação.

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

I - sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida;

II - aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena;

III - projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia;

IV - oferta de educação bilíngue, em Libras como primeira língua e na modalidade escrita da língua portuguesa como segunda língua, em escolas e classes bilíngues e em escolas inclusivas;

V - adoção de medidas individualizadas e coletivas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes com deficiência, favorecendo o acesso, a permanência, a participação e a aprendizagem em instituições de ensino;

VI - pesquisas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva;

VII - planejamento de estudo de caso, de elaboração de plano de atendimento educacional especializado, de organização de recursos e serviços de acessibilidade e de disponibilização e usabilidade pedagógica de recursos de tecnologia assistiva;

VIII - participação dos estudantes com deficiência e de suas famílias nas diversas instâncias de atuação da comunidade escolar;

IX - adoção de medidas de apoio que favoreçam o desenvolvimento dos aspectos linguísticos, culturais, vocacionais e profissionais, levando-se em conta o talento, a criatividade, as habilidades e os interesses do estudante com deficiência;

X - adoção de práticas pedagógicas inclusivas pelos programas de formação inicial e continuada de professores e oferta de formação continuada para o atendimento educacional especializado;

XI - formação e disponibilização de professores para o atendimento educacional especializado, de tradutores e intérpretes da Libras, de guias intérpretes e de profissionais de apoio;

XII - oferta de ensino da Libras, do Sistema Braille e de uso de recursos de tecnologia assistiva, de forma a ampliar habilidades funcionais dos estudantes, promovendo sua autonomia e participação;

XIII - acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas;

XIV - inclusão em conteúdos curriculares, em cursos de nível superior e de educação profissional técnica e tecnológica, de temas relacionados à pessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento;

XV - acesso da pessoa com deficiência, em igualdade de condições, a jogos e a atividades recreativas, esportivas e de lazer, no sistema escolar;

XVI - acessibilidade para todos os estudantes, trabalhadores da educação e demais integrantes da comunidade escolar às edificações, aos ambientes e às atividades concernentes a todas as modalidades, etapas e níveis de ensino;

XVII - oferta de profissionais de apoio escolar;

XVIII - articulação intersetorial na implementação de políticas públicas.

§ 1º Às instituições privadas, de qualquer nível e modalidade de ensino, aplica-se obrigatoriamente o disposto nos incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII e XVIII do **caput** deste artigo, sendo vedada a cobrança de valores adicionais de qualquer natureza em suas mensalidades, anuidades e matrículas no cumprimento dessas determinações.

§ 2º Na disponibilização de tradutores e intérpretes da Libras a que se refere o inciso XI do **caput** deste artigo, deve-se observar o seguinte:

I - os tradutores e intérpretes da Libras atuantes na educação básica devem, no mínimo, possuir ensino médio completo e certificado de proficiência na Libras; (Vigência)

II - os tradutores e intérpretes da Libras, quando direcionados à tarefa de interpretar nas salas de aula dos cursos de graduação e pós-graduação, devem possuir nível superior, com habilitação, prioritariamente, em Tradução e Interpretação em Libras. (Vigência)

Art. 29. (VETADO).

Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços; II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação; III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência; IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência; V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade; VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa; VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras.

CAPÍTULO V DO DIREITO À MORADIA

Art. 31. A pessoa com deficiência tem direito à moradia digna, no seio da família natural ou substituta, com seu cônjuge ou companheiro ou desacompanhada, ou em moradia para a vida independente da pessoa com deficiência, ou, ainda, em residência inclusiva.

§ 1º O poder público adotará programas e ações estratégicas para apoiar a criação e a manutenção de moradia para a vida independente da pessoa com deficiência.

§ 2º A proteção integral na modalidade de residência inclusiva será prestada no âmbito do Suas à pessoa com deficiência em situação de dependência que não disponha de condições de auto sustentabilidade, com vínculos familiares fragilizados ou rompidos.

Art. 32. Nos programas habitacionais, públicos ou subsidiados com recursos públicos, a pessoa com deficiência ou o seu responsável goza de prioridade na aquisição de imóvel para moradia própria, observado o seguinte:

I - reserva de, no mínimo, 3% (três por cento) das unidades habitacionais para pessoa com deficiência; II - (VETADO); III - em caso de edificação multifamiliar, garantia de acessibilidade nas áreas de uso comum e nas unidades habitacionais no piso térreo e de acessibilidade ou de adaptação razoável nos demais pisos; IV - disponibilização de equipamentos urbanos comunitários acessíveis; V - elaboração de especificações técnicas no projeto que permitam a instalação de elevadores.

§ 1º O direito à prioridade, previsto no **caput** deste artigo, será reconhecido à pessoa com deficiência beneficiária apenas uma vez.

§ 2º Nos programas habitacionais públicos, os critérios de financiamento devem ser compatíveis com os rendimentos da pessoa com deficiência ou de sua família.

§ 3º Caso não haja pessoa com deficiência interessada nas unidades habitacionais reservadas por força do disposto no inciso I do **caput** deste artigo, as unidades não utilizadas serão disponibilizadas às demais pessoas.

Art. 33. Ao poder público compete: I - adotar as providências necessárias para o cumprimento do disposto nos arts. 31 e 32 desta Lei; e II - divulgar, para os agentes interessados e beneficiários, a política habitacional prevista nas legislações federal, estaduais, distrital e municipais, com ênfase nos dispositivos sobre acessibilidade.

CAPÍTULO VI DO DIREITO AO TRABALHO

Seção I Disposições Gerais

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 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.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Seção II Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

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

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

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

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

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

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

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

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

Seção III Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

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

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;V - realização de avaliações periódicas;VI - articulação intersetorial das políticas públicas;VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

CAPÍTULO VII DO DIREITO À ASSISTÊNCIA SOCIAL

Art. 39. Os serviços, os programas, os projetos e os benefícios no âmbito da política pública de assistência social à pessoa com deficiência e sua família têm como objetivo a garantia da segurança de renda, da acolhida, da habilitação e da reabilitação, do desenvolvimento da autonomia e da convivência familiar e comunitária, para a promoção do acesso a direitos e da plena participação social.

§ 1º A assistência social à pessoa com deficiência, nos termos do **caput** deste artigo, deve envolver conjunto articulado de serviços do âmbito da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial, ofertados pelo Suas, para a garantia de seguranças fundamentais no enfrentamento de situações de vulnerabilidade e de risco, por fragilização de vínculos e ameaça ou violação de direitos.

§ 2º Os serviços socioassistenciais destinados à pessoa com deficiência em situação de dependência deverão contar com cuidadores sociais para prestar-lhe cuidados básicos e instrumentais.

Art. 40. É assegurado à pessoa com deficiência que não possua meios para prover sua subsistência nem de tê-la provida por sua família o benefício mensal de 1 (um) salário-mínimo, nos termos da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

CAPÍTULO VIII DO DIREITO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

CAPÍTULO IX DO DIREITO À CULTURA, AO ESPORTE, AO TURISMO E AO LAZER

Art. 42. A pessoa com deficiência tem direito à cultura, ao esporte, ao turismo e ao lazer em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sendo-lhe garantido o acesso:

I - a bens culturais em formato acessível;

II - a programas de televisão, cinema, teatro e outras atividades culturais e desportivas em formato acessível; e

III - a monumentos e locais de importância cultural e a espaços que ofereçam serviços ou eventos culturais e esportivos.

§ 1º É vedada a recusa de oferta de obra intelectual em formato acessível à pessoa com deficiência, sob qualquer argumento, inclusive sob a alegação de proteção dos direitos de propriedade intelectual.

§ 2º O poder público deve adotar soluções destinadas à eliminação, à redução ou à superação de barreiras para a promoção do acesso a todo patrimônio cultural, observadas as normas de acessibilidade, ambientais e de proteção do patrimônio histórico e artístico nacional.

Art. 43. O poder público deve promover a participação da pessoa com deficiência em atividades artísticas, intelectuais, culturais, esportivas e recreativas, com vistas ao seu protagonismo, devendo:

I - incentivar a provisão de instrução, de treinamento e de recursos adequados, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas;

II - assegurar acessibilidade nos locais de eventos e nos serviços prestados por pessoa ou entidade envolvida na organização das atividades de que trata este artigo; e

III - assegurar a participação da pessoa com deficiência em jogos e atividades recreativas, esportivas, de lazer, culturais e artísticas, inclusive no sistema escolar, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Art. 44. Nos teatros, cinemas, auditórios, estádios, ginásios de esporte, locais de espetáculos e de conferências e similares, serão reservados espaços livres e assentos para a pessoa com deficiência, de acordo com a capacidade de lotação da edificação, observado o disposto em regulamento.

§ 1º Os espaços e assentos a que se refere este artigo devem ser distribuídos pelo recinto em locais diversos, de boa visibilidade, em todos os setores, próximos aos corredores, devidamente sinalizados, evitando-se áreas segregadas de público e obstrução das saídas, em conformidade com as normas de acessibilidade.

§ 2º No caso de não haver comprovada procura pelos assentos reservados, esses podem, excepcionalmente, ser ocupados por pessoas sem deficiência ou que não tenham mobilidade reduzida, observado o disposto em regulamento.

§ 3º Os espaços e assentos a que se refere este artigo devem situar-se em locais que garantam a acomodação de, no mínimo, 1 (um) acompanhante da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, resguardado o direito de se acomodar proximoamente a grupo familiar e comunitário.

§ 4º Nos locais referidos no **caput** deste artigo, deve haver, obrigatoriamente, rotas de fuga e saídas de emergência acessíveis, conforme padrões das normas de acessibilidade, a fim de permitir a saída segura da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, em caso de emergência.

§ 5º Todos os espaços das edificações previstas no **caput** deste artigo devem atender às normas de acessibilidade em vigor.

§ 6º As salas de cinema devem oferecer, em todas as sessões, recursos de acessibilidade para a pessoa com deficiência. (Vigência)

§ 7º O valor do ingresso da pessoa com deficiência não poderá ser superior ao valor cobrado das demais pessoas.

Art. 45. Os hotéis, pousadas e similares devem ser construídos observando-se os princípios do desenho universal, além de adotar todos os meios de acessibilidade, conforme legislação em vigor. (Vigência) (Reglamento)

§ 1º Os estabelecimentos já existentes deverão disponibilizar, pelo menos, 10% (dez por cento) de seus dormitórios acessíveis, garantida, no mínimo, 1 (uma) unidade acessível.

§ 2º Os dormitórios mencionados no § 1º deste artigo deverão ser localizados em rotas acessíveis.

CAPÍTULO X DO DIREITO AO TRANSPORTE E À MOBILIDADE

Art. 46. O direito ao transporte e à mobilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida será assegurado em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, por meio de identificação e de eliminação de todos os obstáculos e barreiras ao seu acesso.

§ 1º Para fins de acessibilidade aos serviços de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo, em todas as jurisdições, consideram-se como integrantes desses serviços os veículos, os terminais, as estações, os pontos de parada, o sistema viário e a prestação do serviço.

§ 2º São sujeitas ao cumprimento das disposições desta Lei, sempre que houver interação com a matéria nela regulada, a outorga, a concessão, a permissão, a autorização, a renovação ou a habilitação de linhas e de serviços de transporte coletivo.

§ 3º Para colocação do símbolo internacional de acesso nos veículos, as empresas de transporte coletivo de passageiros dependem da certificação de acessibilidade emitida pelo gestor público responsável pela prestação do serviço.

Art. 47. Em todas as áreas de estacionamento aberto ao público, de uso público ou privado de uso coletivo e em vias públicas, devem ser reservadas vagas próximas aos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoa com deficiência com comprometimento de mobilidade, desde que devidamente identificados.

§ 1º As vagas a que se refere o **caput** deste artigo devem equivaler a 2% (dois por cento) do total, garantida, no mínimo, 1 (uma) vaga devidamente sinalizada e com as especificações de desenho e traçado de acordo com as normas técnicas vigentes de acessibilidade.

§ 2º 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, que disciplinarão suas características e condições de uso.

§ 3º A utilização indevida das vagas de que trata este artigo sujeita os infratores às sanções previstas no inciso XX do art. 181 da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro) . (Redação dada pela Lei nº 13.281, de 2016) (Vigência)

§ 4º A credencial a que se refere o § 2º deste artigo é vinculada à pessoa com deficiência que possui comprometimento de mobilidade e é válida em todo o território nacional.

Art. 48. Os veículos de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo, as instalações, as estações, os portos e os terminais em operação no País devem ser acessíveis, de forma a garantir o seu uso por todas as pessoas.

§ 1º Os veículos e as estruturas de que trata o **caput** deste artigo devem dispor de sistema de comunicação acessível que disponibilize informações sobre todos os pontos do itinerário.

§ 2º São asseguradas à pessoa com deficiência prioridade e segurança nos procedimentos de embarque e de desembarque nos veículos de transporte coletivo, de acordo com as normas técnicas.

§ 3º Para colocação do símbolo internacional de acesso nos veículos, as empresas de transporte coletivo de passageiros dependem da certificação de acessibilidade emitida pelo gestor público responsável pela prestação do serviço.

Art. 49. As empresas de transporte de fretamento e de turismo, na renovação de suas frotas, são obrigadas ao cumprimento do disposto nos arts. 46 e 48 desta Lei. (Vigência)

Art. 50. O poder público incentivará a fabricação de veículos acessíveis e a sua utilização como táxis e **vans**, de forma a garantir o seu uso por todas as pessoas.

Art. 51. As frotas de empresas de táxi devem reservar 10% (dez por cento) de seus veículos acessíveis à pessoa com deficiência. (Vide Decreto nº 9.762, de 2019) (Vigência)

§ 1º É proibida a cobrança diferenciada de tarifas ou de valores adicionais pelo serviço de táxi prestado à pessoa com deficiência.

§ 2º O poder público é autorizado a instituir incentivos fiscais com vistas a possibilitar a acessibilidade dos veículos a que se refere o **caput** deste artigo.

Art. 52. As locadoras de veículos são obrigadas a oferecer 1 (um) veículo adaptado para uso de pessoa com deficiência, a cada conjunto de 20 (vinte) veículos de sua frota. (Vide Decreto nº 9.762, de 2019) (Vigência)

Parágrafo único. O veículo adaptado deverá ter, no mínimo, câmbio automático, direção hidráulica, vidros elétricos e comandos manuais de freio e de embreagem.

TÍTULO III DA ACESSIBILIDADE CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

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

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

I - a aprovação de projeto arquitetônico e urbanístico ou de comunicação e informação, a fabricação de veículos de transporte coletivo, a prestação do respectivo serviço e a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva; II - a outorga ou a renovação de concessão, permissão, autorização ou habilitação de qualquer natureza; III - a aprovação de financiamento de projeto com utilização de recursos públicos, por meio de renúncia ou de incentivo fiscal, contrato, convênio ou instrumento congênere; e IV - a concessão de aval da União para obtenção de empréstimo e de financiamento internacionais por entes públicos ou privados.

Art. 55. A concepção e a implantação de projetos que tratem do meio físico, de transporte, de informação e comunicação, inclusive de sistemas e tecnologias da informação e comunicação, e de outros serviços, equipamentos e instalações abertos ao público, de uso

público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, devem atender aos princípios do desenho universal, tendo como referência as normas de acessibilidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - os planos diretores municipais, os planos diretores de transporte e trânsito, os planos de mobilidade urbana e os planos de preservação de sítios históricos elaborados ou atualizados a partir da publicação desta Lei; II - os códigos de obras, os códigos de postura, as leis de uso e ocupação do solo e as leis do sistema viário; III - os estudos prévios de impacto de vizinhança; IV - as atividades de fiscalização e a imposição de sanções; e V - a legislação referente à prevenção contra incêndio e pânico.

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

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

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

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

II - planejamento contínuo e articulado entre os setores envolvidos.

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

CAPÍTULO II DO ACESSO À INFORMAÇÃO E À COMUNICAÇÃO

Art. 63. É obrigatória a acessibilidade nos sítios da internet mantidos por empresas com sede ou representação comercial no País ou por órgãos de governo, para uso da pessoa com deficiência, garantindo-lhe acesso às informações disponíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente.

§ 1º Os sítios devem conter símbolo de acessibilidade em destaque.

§ 2º Telecentros comunitários que receberem recursos públicos federais para seu custeio ou sua instalação e **lan houses** devem possuir equipamentos e instalações acessíveis.

§ 3º Os telecentros e as **lan houses** de que trata o § 2º deste artigo devem garantir, no mínimo, 10% (dez por cento) de seus computadores com recursos de acessibilidade para pessoa com deficiência visual, sendo assegurado pelo menos 1 (um) equipamento, quando o resultado percentual for inferior a 1 (um).

Art. 64. A acessibilidade nos sítios da internet de que trata o art. 63 desta Lei deve ser observada para obtenção do financiamento de que trata o inciso III do art. 54 desta Lei.

Art. 65. As empresas prestadoras de serviços de telecomunicações deverão garantir pleno acesso à pessoa com deficiência, conforme regulamentação específica.

Art. 66. Cabe ao poder público incentivar a oferta de aparelhos de telefonia fixa e móvel celular com acessibilidade que, entre outras tecnologias assistivas, possuam possibilidade de indicação e de ampliação sonoras de todas as operações e funções disponíveis.

Art. 67. Os serviços de radiodifusão de sons e imagens devem permitir o uso dos seguintes recursos, entre outros:

I - subtítuloção por meio de legenda oculta; II - janela com intérprete da Libras; III - audiodescrição.

Art. 68. O poder público deve adotar mecanismos de incentivo à produção, à edição, à difusão, à distribuição e à comercialização de livros em formatos acessíveis, inclusive em publicações da administração pública ou financiadas com recursos públicos, com vistas a garantir à pessoa com deficiência o direito de acesso à leitura, à informação e à comunicação.

§ 1º Nos editais de compras de livros, inclusive para o abastecimento ou a atualização de acervos de bibliotecas em todos os níveis e modalidades de educação e de bibliotecas públicas, o poder público deverá adotar cláusulas de impedimento à participação de editoras que não ofertem sua produção também em formatos acessíveis.

§ 2º Consideram-se formatos acessíveis os arquivos digitais que possam ser reconhecidos e acessados por **softwares** leitores de telas ou outras tecnologias assistivas que vierem a substituí-los, permitindo leitura com voz sintetizada, ampliação de caracteres, diferentes contrastes e impressão em Braille.

§ 3º O poder público deve estimular e apoiar a adaptação e a produção de artigos científicos em formato acessível, inclusive em Libras.

Art. 69. O poder público deve assegurar a disponibilidade de informações corretas e claras sobre os diferentes produtos e serviços ofertados, por quaisquer meios de comunicação empregados, inclusive em ambiente virtual, contendo a especificação correta de quantidade, qualidade, características, composição e preço, bem como sobre os eventuais riscos à saúde e à segurança do consumidor com deficiência, em caso de sua utilização, aplicando-se, no que couber, os arts. 30 a 41 da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 .

§ 1º Os canais de comercialização virtual e os anúncios publicitários veiculados na imprensa escrita, na internet, no rádio, na televisão e nos demais veículos de comunicação abertos ou por assinatura devem disponibilizar, conforme a compatibilidade do meio, os recursos de acessibilidade de que trata o art. 67 desta Lei, a expensas do fornecedor do produto ou do serviço, sem prejuízo da observância do disposto nos arts. 36 a 38 da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 .

§ 2º Os fornecedores devem disponibilizar, mediante solicitação, exemplares de bulas, prospectos, textos ou qualquer outro tipo de material de divulgação em formato acessível.

Art. 70. As instituições promotoras de congressos, seminários, oficinas e demais eventos de natureza científico-cultural devem oferecer à pessoa com deficiência, no mínimo, os recursos de tecnologia assistiva previstos no art. 67 desta Lei.

Art. 71. Os congressos, os seminários, as oficinas e os demais eventos de natureza científico-cultural promovidos ou financiados pelo poder público devem garantir as condições de acessibilidade e os recursos de tecnologia assistiva.

Art. 72. Os programas, as linhas de pesquisa e os projetos a serem desenvolvidos com o apoio de agências de financiamento e de órgãos e entidades integrantes da administração pública que atuem no auxílio à pesquisa devem contemplar temas voltados à tecnologia assistiva.

Art. 73. Caberá ao poder público, diretamente ou em parceria com organizações da sociedade civil, promover a capacitação de tradutores e intérpretes da Libras, de guias intérpretes e de profissionais habilitados em Braille, audiodescrição, estenotipia e legendagem.

CAPÍTULO III DA TECNOLOGIA ASSISTIVA

Art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida.

Art. 75. O poder público desenvolverá plano específico de medidas, a ser renovado em cada período de 4 (quatro) anos, com a finalidade de:

I - facilitar o acesso a crédito especializado, inclusive com oferta de linhas de crédito subsidiadas, específicas para aquisição de tecnologia assistiva;

II - agilizar, simplificar e priorizar procedimentos de importação de tecnologia assistiva, especialmente as questões atinentes a procedimentos alfandegários e sanitários;

III - criar mecanismos de fomento à pesquisa e à produção nacional de tecnologia assistiva, inclusive por meio de concessão de linhas de crédito subsidiado e de parcerias com institutos de pesquisa oficiais;

IV - eliminar ou reduzir a tributação da cadeia produtiva e de importação de tecnologia assistiva;

V - facilitar e agilizar o processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva no rol de produtos distribuídos no âmbito do SUS e por outros órgãos governamentais.

Parágrafo único. Para fazer cumprir o disposto neste artigo, os procedimentos constantes do plano específico de medidas deverão ser avaliados, pelo menos, a cada 2 (dois) anos.

CAPÍTULO IV DO DIREITO À PARTICIPAÇÃO NA VIDA PÚBLICA E POLÍTICA

Art. 76. O poder público deve garantir à pessoa com deficiência todos os direitos políticos e a oportunidade de exercê-los em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º À pessoa com deficiência será assegurado o direito de votar e de ser votada, inclusive por meio das seguintes ações:

I - garantia de que os procedimentos, as instalações, os materiais e os equipamentos para votação sejam apropriados, acessíveis a todas as pessoas e de fácil compreensão e uso, sendo vedada a instalação de seções eleitorais exclusivas para a pessoa com deficiência;

II - incentivo à pessoa com deficiência a candidatar-se e a desempenhar quaisquer funções públicas em todos os níveis de governo, inclusive por meio do uso de novas tecnologias assistivas, quando apropriado;

III - garantia de que os pronunciamentos oficiais, a propaganda eleitoral obrigatória e os debates transmitidos pelas emissoras de televisão possuam, pelo menos, os recursos elencados no art. 67 desta Lei;

IV - garantia do livre exercício do direito ao voto e, para tanto, sempre que necessário e a seu pedido, permissão para que a pessoa com deficiência seja auxiliada na votação por pessoa de sua escolha.

§ 2º O poder público promoverá a participação da pessoa com deficiência, inclusive quando institucionalizada, na condução das questões públicas, sem discriminação e em igualdade de oportunidades, observado o seguinte:

I - participação em organizações não governamentais relacionadas à vida pública e à política do País e em atividades e administração de partidos políticos;

II - formação de organizações para representar a pessoa com deficiência em todos os níveis;

III - participação da pessoa com deficiência em organizações que a representem.

TÍTULO IV DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Art. 77. O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.

§ 1º O fomento pelo poder público deve priorizar a geração de conhecimentos e técnicas que visem à prevenção e ao tratamento de deficiências e ao desenvolvimento de tecnologias assistiva e social.

§ 2º A acessibilidade e as tecnologias assistiva e social devem ser fomentadas mediante a criação de cursos de pós-graduação, a formação de recursos humanos e a inclusão do tema nas diretrizes de áreas do conhecimento.

§ 3º Deve ser fomentada a capacitação tecnológica de instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de tecnologias assistiva e social que sejam voltadas para melhoria da funcionalidade e da participação social da pessoa com deficiência.

§ 4º As medidas previstas neste artigo devem ser reavaliadas periodicamente pelo poder público, com vistas ao seu aperfeiçoamento.

Art. 78. Devem ser estimulados a pesquisa, o desenvolvimento, a inovação e a difusão de tecnologias voltadas para ampliar o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias da informação e comunicação e às tecnologias sociais.

Parágrafo único. Serão estimulados, em especial:

I - o emprego de tecnologias da informação e comunicação como instrumento de superação de limitações funcionais e de barreiras à comunicação, à informação, à educação e ao entretenimento da pessoa com deficiência;

II - a adoção de soluções e a difusão de normas que visem a ampliar a acessibilidade da pessoa com deficiência à computação e aos sítios da internet, em especial aos serviços de governo eletrônico.

LIVRO II PARTE ESPECIAL TÍTULO I DO ACESSO À JUSTIÇA CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 79. O poder público deve assegurar o acesso da pessoa com deficiência à justiça, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, garantindo, sempre que requeridos, adaptações e recursos de tecnologia assistiva.

§ 1º A fim de garantir a atuação da pessoa com deficiência em todo o processo judicial, o poder público deve capacitar os membros e os servidores que atuam no Poder Judiciário, no Ministério Público, na Defensoria Pública, nos órgãos de segurança pública e no sistema penitenciário quanto aos direitos da pessoa com deficiência.

§ 2º Devem ser assegurados à pessoa com deficiência submetida a medida restritiva de liberdade todos os direitos e garantias a que fazem jus os apenados sem deficiência, garantida a acessibilidade.

§ 3º A Defensoria Pública e o Ministério Público tomarão as medidas necessárias à garantia dos direitos previstos nesta Lei.

Art. 80. Devem ser oferecidos todos os recursos de tecnologia assistiva disponíveis para que a pessoa com deficiência tenha garantido o acesso à justiça, sempre que figure em um dos polos da ação ou atue como testemunha, participe da lide posta em juízo, advogado, defensor público, magistrado ou membro do Ministério Público.

Parágrafo único. A pessoa com deficiência tem garantido o acesso ao conteúdo de todos os atos processuais de seu interesse, inclusive no exercício da advocacia.

Art. 81. Os direitos da pessoa com deficiência serão garantidos por ocasião da aplicação de sanções penais.

Art. 82. (VETADO).

Art. 83. Os serviços notariais e de registro não podem negar ou criar óbices ou condições diferenciadas à prestação de seus serviços em razão de deficiência do solicitante, devendo reconhecer sua capacidade legal plena, garantida a acessibilidade.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto no **caput** deste artigo constitui discriminação em razão de deficiência.

CAPÍTULO II

DO RECONHECIMENTO IGUAL PERANTE A LEI

Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º Quando necessário, a pessoa com deficiência será submetida à curatela, conforme a lei.

§ 2º É facultado à pessoa com deficiência a adoção de processo de tomada de decisão apoiada.

§ 3º A definição de curatela de pessoa com deficiência constitui medida protetiva extraordinária, proporcional às necessidades e às circunstâncias de cada caso, e durará o menor tempo possível.

§ 4º Os curadores são obrigados a prestar, anualmente, contas de sua administração ao juiz, apresentando o balanço do respectivo ano.

Art. 85. A curatela afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial.

§ 1º A definição da curatela não alcança o direito ao próprio corpo, à sexualidade, ao matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, ao trabalho e ao voto.

§ 2º A curatela constitui medida extraordinária, devendo constar da sentença as razões e motivações de sua definição, preservados os interesses do curatelado.

§ 3º No caso de pessoa em situação de institucionalização, ao nomear curador, o juiz deve dar preferência a pessoa que tenha vínculo de natureza familiar, afetiva ou comunitária com o curatelado.

Art. 86. Para emissão de documentos oficiais, não será exigida a situação de curatela da pessoa com deficiência.

Art. 87. Em casos de relevância e urgência e a fim de proteger os interesses da pessoa com deficiência em situação de curatela, será lícito ao juiz, ouvido o Ministério Público, de ofício ou a requerimento do interessado, nomear, desde logo, curador provisório, o qual estará sujeito, no que couber, às disposições do Código de Processo Civil.

TÍTULO II

DOS CRIMES E DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

§ 1º Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se a vítima encontrar-se sob cuidado e responsabilidade do agente.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no **caput** deste artigo é cometido por intermédio de meios de comunicação social ou de publicação de qualquer natureza:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

§ 3º Na hipótese do § 2º deste artigo, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

I - recolhimento ou busca e apreensão dos exemplares do material discriminatório;

II - interdição das respectivas mensagens ou páginas de informação na internet.

§ 4º Na hipótese do § 2º deste artigo, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.

Art. 89. Apropriar-se de ou desviar bens, proventos, pensão, benefícios, remuneração ou qualquer outro rendimento de pessoa com deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa.

Parágrafo único. Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se o crime é cometido:

I - por tutor, curador, síndico, liquidatário, inventariante, testamenteiro ou depositário judicial; ou

II - por aquele que se apropriou em razão de ofício ou de profissão.

Art. 90. Abandonar pessoa com deficiência em hospitais, casas de saúde, entidades de abrigo ou congêneres:

Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 3 (três) anos, e multa.

Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem não prover as necessidades básicas de pessoa com deficiência quando obrigado por lei ou mandado.

Art. 91. Reter ou utilizar cartão magnético, qualquer meio eletrônico ou documento de pessoa com deficiência destinados ao recebimento de benefícios, proventos, pensões ou remuneração ou à realização de operações financeiras, com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem:

Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Parágrafo único. Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se o crime é cometido por tutor ou curador.

TÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 92. É criado o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão), registro público eletrônico com a finalidade de coletar, processar, sistematizar e disseminar informações georreferenciadas que permitam a identificação e a caracterização socioeconômica da pessoa com deficiência, bem como das barreiras que impedem a realização de seus direitos.

§ 1º O Cadastro-Inclusão será administrado pelo Poder Executivo federal e constituído por base de dados, instrumentos, procedimentos e sistemas eletrônicos.

§ 2º Os dados constituintes do Cadastro-Inclusão serão obtidos pela integração dos sistemas de informação e da base de dados de todas as políticas públicas relacionadas aos direitos da pessoa com deficiência, bem como por informações coletadas, inclusive em censos nacionais e nas demais pesquisas realizadas no País, de acordo com os parâmetros estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

§ 3º Para coleta, transmissão e sistematização de dados, é facultada a celebração de convênios, acordos, termos de parceria ou contratos com instituições públicas e privadas, observados os requisitos e procedimentos previstos em legislação específica.

§ 4º Para assegurar a confidencialidade, a privacidade e as liberdades fundamentais da pessoa com deficiência e os princípios éticos que regem a utilização de informações, devem ser observadas as salvaguardas estabelecidas em lei.

§ 5º Os dados do Cadastro-Inclusão somente poderão ser utilizados para as seguintes finalidades:

I - formulação, gestão, monitoramento e avaliação das políticas públicas para a pessoa com deficiência e para identificar as barreiras que impedem a realização de seus direitos;

II - realização de estudos e pesquisas.

§ 6º As informações a que se refere este artigo devem ser disseminadas em formatos acessíveis.

Art. 93. Na realização de inspeções e de auditorias pelos órgãos de controle interno e externo, deve ser observado o cumprimento da legislação relativa à pessoa com deficiência e das normas de acessibilidade vigentes.

Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 , e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 , e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

Art. 95. É vedado exigir o comparecimento de pessoa com deficiência perante os órgãos públicos quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido, hipótese na qual serão observados os seguintes procedimentos:

I - quando for de interesse do poder público, o agente promoverá o contato necessário com a pessoa com deficiência em sua residência;

II - quando for de interesse da pessoa com deficiência, ela apresentará solicitação de atendimento domiciliar ou fará representar-se por procurador constituído para essa finalidade.

Parágrafo único. É assegurado à pessoa com deficiência atendimento domiciliar pela perícia médica e social do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pelo serviço público de saúde ou pelo serviço privado de saúde, contratado ou conveniado, que integre o SUS e pelas entidades da rede socioassistencial integrantes do Suas, quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido.

Art. 96. O § 6º -A do art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral) , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 135.

§ 6º -A. Os Tribunais Regionais Eleitorais deverão, a cada eleição, expedir instruções aos Juízes Eleitorais para orientá-los na escolha dos locais de votação, de maneira a garantir acessibilidade para o eleitor com deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive em seu entorno e nos sistemas de transporte que lhe dão acesso.....” (NR)

Art. 97. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

.§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.” (NR)

“Art. 433. ...I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; (NR)

Art. 98. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º As medidas judiciais destinadas à proteção de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis da pessoa com deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela União, pelos Estados, pelos Municípios, pelo Distrito Federal, por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, por autarquia, por empresa pública e por fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência.....” (NR)

“Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência;

II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial à pessoa com deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública objeto desta Lei, quando requisitados.

§ 1º Se o crime for praticado contra pessoa com deficiência menor de 18 (dezoito) anos, a pena é agravada em 1/3 (um terço).

§ 2º A pena pela adoção deliberada de critérios subjetivos para indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados.

§ 3º Incorre nas mesmas penas quem impede ou dificulta o ingresso de pessoa com deficiência em planos privados de assistência à saúde, inclusive com cobrança de valores diferenciados.

§ 4º Se o crime for praticado em atendimento de urgência e emergência, a pena é agravada em 1/3 (um terço).” (NR)

Art. 99. O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XVIII:

“Art. 20.

.XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.” (NR)

Art. 100. A Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º .Parágrafo único. A informação de que trata o inciso III do **caput** deste artigo deve ser acessível à pessoa com deficiência, observado o disposto em regulamento.” (NR)

“Art. 43.”

§ 6º Todas as informações de que trata o **caput** deste artigo devem ser disponibilizadas em formatos acessíveis, inclusive para a pessoa com deficiência, mediante solicitação do consumidor.” (NR)

Art. 101. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16.”

I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave;

III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave;

.....” (NR) Art. 77.§ 2º

II - para o filho, a pessoa a ele equiparada ou o irmão, de ambos os sexos, pela emancipação ou ao completar 21 (vinte e um) anos de idade, salvo se for inválido ou tiver deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave;

§ 4º (VETADO).....” (NR)

“Art. 93. (VETADO);I - (VETADO);II - (VETADO);III - (VETADO);IV - (VETADO);V - (VETADO).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º (VETADO).” (NR)

“Art. 110-A. No ato de requerimento de benefícios operacionalizados pelo INSS, não será exigida apresentação de termo de curatela de titular ou de beneficiário com deficiência, observados os procedimentos a serem estabelecidos em regulamento.”

Art. 102. O art. 2º da Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991 , passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º :

“Art. 2º

§ 3º Os incentivos criados por esta Lei somente serão concedidos a projetos culturais que forem disponibilizados, sempre que tecnicamente possível, também em formato acessível à pessoa com deficiência, observado o disposto em regulamento.” (NR)

Art. 103. O art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

“Art. 11.

IX - deixar de cumprir a exigência de requisitos de acessibilidade previstos na legislação.” (NR)

Art. 104. A Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º § 2º

V - produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

§ 5º Nos processos de licitação, poderá ser estabelecida margem de preferência para:

I - produtos manufaturados e para serviços nacionais que atendam a normas técnicas brasileiras; e

II - bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

.....” (NR)

“Art. 66-A. As empresas enquadradas no inciso V do § 2º e no inciso II do § 5º do art. 3º desta Lei deverão cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação.

Parágrafo único. Cabe à administração fiscalizar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade nos serviços e nos ambientes de trabalho.”

Art. 105. O art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 20.

§ 2º Para efeito de concessão do benefício de prestação continuada, 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.

§ 9º Os rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar **per capita** a que se refere o § 3º deste artigo.

§ 11. Para concessão do benefício de que trata o **caput** deste artigo, poderão ser utilizados outros elementos probatórios da condição de miserabilidade do grupo familiar e da situação de vulnerabilidade, conforme regulamento.” (NR)

Art. 106. (VETADO).

Art. 107. A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (NR)

“Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

.....” (NR) “Art. 4º

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;” (NR)

Art. 108. O art. 35 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995 , passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º :

“Art. 35.

§ 5º Sem prejuízo do disposto no inciso IX do parágrafo único do art. 3º da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 , a pessoa com deficiência, ou o contribuinte que tenha dependente nessa condição, tem preferência na restituição referida no inciso III do art. 4º e na alínea “c” do inciso II do art. 8º .” (NR)

Art. 109. A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

Parágrafo único. Para os efeitos deste Código, são consideradas vias terrestres as praias abertas à circulação pública, as vias internas pertencentes aos condomínios constituídos por unidades autônomas e as vias e áreas de estacionamento de estabelecimentos privados de uso coletivo.” (NR)

“Art. 86-A. As vagas de estacionamento regulamentado de que trata o inciso XVII do art. 181 desta Lei deverão ser sinalizadas com as respectivas placas indicativas de destinação e com placas informando os dados sobre a infração por estacionamento indevido.”

“Art. 147-A. Ao candidato com deficiência auditiva é assegurada acessibilidade de comunicação, mediante emprego de tecnologias assistivas ou de ajudas técnicas em todas as etapas do processo de habilitação.

§ 1º O material didático audiovisual utilizado em aulas teóricas dos cursos que precedem os exames previstos no art. 147 desta Lei deve ser acessível, por meio de subtítuloção com legenda oculta associada à tradução simultânea em Libras.

§ 2º É assegurado também ao candidato com deficiência auditiva requerer, no ato de sua inscrição, os serviços de intérprete da Libras, para acompanhamento em aulas práticas e teóricas.”

“Art. 154. (VETADO).”

“Art. 181.XVII - Infração - grave;.....” (NR)

Art. 110. O inciso VI e o § 1º do art. 56 da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998 , passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 56.

VI - 2,7% (dois inteiros e sete décimos por cento) da arrecadação bruta dos concursos de prognósticos e loterias federais e similares cuja realização estiver sujeita a autorização federal, deduzindo-se esse valor do montante destinado aos prêmios;

§ 1º Do total de recursos financeiros resultantes do percentual de que trata o inciso VI do **caput** , 62,96% (sessenta e dois inteiros e noventa e seis centésimos por cento) serão destinados ao Comitê Olímpico Brasileiro (COB) e 37,04% (trinta e sete inteiros e quatro centésimos por cento) ao Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB), devendo ser observado, em ambos os casos, o conjunto de normas aplicáveis à celebração de convênios pela União.

.....” (NR)

Art. 111. O art. 1º da Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000 , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As pessoas com deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes, as pessoas com crianças de colo e os obesos terão atendimento prioritário, nos termos desta Lei.” (NR)

Art. 112. A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

III - 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;

IV - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

V - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal;

VI - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VIII - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IX - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

X - desenho universal: 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.” (NR)

“Art. 3º O planejamento e a urbanização das vias públicas, dos parques e dos demais espaços de uso público deverão ser concebidos e executados de forma a torná-los acessíveis para todas as pessoas, inclusive para aquelas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. O passeio público, elemento obrigatório de urbanização e parte da via pública, normalmente segregado e em nível diferente, destina-se somente à circulação de pedestres e, quando possível, à implantação de mobiliário urbano e de vegetação.” (NR)

“Art. 9º Parágrafo único. Os semáforos para pedestres instalados em vias públicas de grande circulação, ou que deem acesso aos serviços de reabilitação, devem obrigatoriamente estar equipados com mecanismo que emita sinal sonoro suave para orientação do pedestre.” (NR)

“Art. 10-A. A instalação de qualquer mobiliário urbano em área de circulação comum para pedestre que ofereça risco de acidente à pessoa com deficiência deverá ser indicada mediante sinalização tátil de alerta no piso, de acordo com as normas técnicas pertinentes.”

“Art. 12-A. Os centros comerciais e os estabelecimentos congêneres devem fornecer carros e cadeiras de rodas, motorizados ou não, para o atendimento da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.”

Art. 113. A Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001 (Estatuto da Cidade) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º III - promover, por iniciativa própria e em conjunto com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, programas de construção de moradias e melhoria das condições habitacionais, de saneamento básico, das calçadas, dos passeios públicos, do mobiliário urbano e dos demais espaços de uso público;

IV - instituir diretrizes para desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico, transporte e mobilidade urbana, que incluam regras de acessibilidade aos locais de uso público; (NR)

“Art. 41.

§ 3º As cidades de que trata o **caput** deste artigo devem elaborar plano de rotas acessíveis, compatível com o plano diretor no qual está inserido, que disponha sobre os passeios públicos a serem implantados ou reformados pelo poder público, com vistas a garantir acessibilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida a todas as rotas e vias existentes, inclusive as que concentrem os focos geradores de maior circulação de pedestres, como os órgãos públicos e os locais de prestação de serviços públicos e privados de saúde, educação, assistência social, esporte, cultura, correios e telégrafos, bancos, entre outros, sempre que possível de maneira integrada com os sistemas de transporte coletivo de passageiros.” (NR)

Art. 114. A Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos.

I - (Revogado); II - (Revogado); III - (Revogado).” (NR)

“Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

Parágrafo único . A capacidade dos indígenas será regulada por legislação especial.” (NR)

“Art. 228.

II - (Revogado); III - (Revogado);

§ 1º

§ 2º A pessoa com deficiência poderá testemunhar em igualdade de condições com as demais pessoas, sendo-lhe assegurados todos os recursos de tecnologia assistiva.” (NR)

“Art. 1.518 . Até a celebração do casamento podem os pais ou tutores revogar a autorização.” (NR)

“Art. 1.548.

I - (Revogado);” (NR)

“Art. 1.550.

§ 1º

§ 2º A pessoa com deficiência mental ou intelectual em idade núbia poderá contrair matrimônio, expressando sua vontade diretamente ou por meio de seu responsável ou curador.” (NR)

“Art. 1.557.

III - a ignorância, anterior ao casamento, de defeito físico irremediável que não caracterize deficiência ou de moléstia grave e transmissível, por contágio ou por herança, capaz de pôr em risco a saúde do outro cônjuge ou de sua descendência;

IV - (Revogado).” (NR)

“Art. 1.767.

I - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

II - (Revogado);

III - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;

IV - (Revogado);” (NR)

“Art. 1.768. O processo que define os termos da curatela deve ser promovido: IV - pela própria pessoa.” (NR)

“Art. 1.769 . O Ministério Público somente promoverá o processo que define os termos da curatela:

I - nos casos de deficiência mental ou intelectual;

III - se, existindo, forem menores ou incapazes as pessoas mencionadas no inciso II.” (NR)

“Art. 1.771. Antes de se pronunciar acerca dos termos da curatela, o juiz, que deverá ser assistido por equipe multidisciplinar, entrevistará pessoalmente o interditando.” (NR)

“Art. 1.772. O juiz determinará, segundo as potencialidades da pessoa, os limites da curatela, circunscritos às restrições constantes do art. 1.782, e indicará curador.

Parágrafo único. Para a escolha do curador, o juiz levará em conta a vontade e as preferências do interditando, a ausência de conflito de interesses e de influência indevida, a proporcionalidade e a adequação às circunstâncias da pessoa.” (NR)

“Art. 1.775-A . Na nomeação de curador para a pessoa com deficiência, o juiz poderá estabelecer curatela compartilhada a mais de uma pessoa.”

“Art. 1.777. As pessoas referidas no inciso I do art. 1.767 receberão todo o apoio necessário para ter preservado o direito à convivência familiar e comunitária, sendo evitado o seu recolhimento em estabelecimento que os afaste desse convívio.” (NR)

Art. 115. O Título IV do Livro IV da Parte Especial da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , passa a vigorar com a seguinte redação:

“TÍTULO IV

Da Tutela, da Curatela e da Tomada de Decisão Apoiada”

Art. 116. O Título IV do Livro IV da Parte Especial da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , passa a vigorar acrescido do seguinte Capítulo III:

“CAPÍTULO III

Da Tomada de Decisão Apoiada

Art. 1.783-A. A tomada de decisão apoiada é o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade.

§ 1º Para formular pedido de tomada de decisão apoiada, a pessoa com deficiência e os apoiadores devem apresentar termo em que constem os limites do apoio a ser oferecido e os compromissos dos apoiadores, inclusive o prazo de vigência do acordo e o respeito à vontade, aos direitos e aos interesses da pessoa que devem apoiar.

§ 2º O pedido de tomada de decisão apoiada será requerido pela pessoa a ser apoiada, com indicação expressa das pessoas aptas a prestarem o apoio previsto no **caput** deste artigo.

§ 3º Antes de se pronunciar sobre o pedido de tomada de decisão apoiada, o juiz, assistido por equipe multidisciplinar, após oitiva do Ministério Público, ouvirá pessoalmente o requerente e as pessoas que lhe prestarão apoio.

§ 4º A decisão tomada por pessoa apoiada terá validade e efeitos sobre terceiros, sem restrições, desde que esteja inserida nos limites do apoio acordado.

§ 5º Terceiro com quem a pessoa apoiada mantenha relação negocial pode solicitar que os apoiadores contra-assinem o contrato ou acordo, especificando, por escrito, sua função em relação ao apoiado.

§ 6º Em caso de negócio jurídico que possa trazer risco ou prejuízo relevante, havendo divergência de opiniões entre a pessoa apoiada e um dos apoiadores, deverá o juiz, ouvido o Ministério Público, decidir sobre a questão.

§ 7º Se o apoiador agir com negligência, exercer pressão indevida ou não adimplir as obrigações assumidas, poderá a pessoa apoiada ou qualquer pessoa apresentar denúncia ao Ministério Público ou ao juiz.

§ 8º Se procedente a denúncia, o juiz destituirá o apoiador e nomeará, ouvida a pessoa apoiada e se for de seu interesse, outra pessoa para prestação de apoio.

§ 9º A pessoa apoiada pode, a qualquer tempo, solicitar o término de acordo firmado em processo de tomada de decisão apoiada.

§ 10. O apoiador pode solicitar ao juiz a exclusão de sua participação do processo de tomada de decisão apoiada, sendo seu desligamento condicionado à manifestação do juiz sobre a matéria.

§ 11. Aplicam-se à tomada de decisão apoiada, no que couber, as disposições referentes à prestação de contas na curatela.”

Art. 117. O art. 1º da Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005 , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º 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, desde que observadas as condições impostas por esta Lei.

.....

§ 2º O disposto no **caput** deste artigo aplica-se a todas as modalidades e jurisdições do serviço de transporte coletivo de passageiros, inclusive em esfera internacional com origem no território brasileiro.” (NR)

Art. 118. O inciso IV do art. 46 da Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009 , passa a vigorar acrescido da seguinte alínea “k”:

“Art. 46.

IV -

k) de acessibilidade a todas as pessoas.....” (NR)

Art. 119. A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 , passa a vigorar acrescida do seguinte art. 12-B:

“Art. 12-B. Na outorga de exploração de serviço de táxi, reservar-se-ão 10% (dez por cento) das vagas para condutores com deficiência.

§ 1º Para concorrer às vagas reservadas na forma do **caput** deste artigo, o condutor com deficiência deverá observar os seguintes requisitos quanto ao veículo utilizado:

I - ser de sua propriedade e por ele conduzido; e II - estar adaptado às suas necessidades, nos termos da legislação vigente.

§ 2º No caso de não preenchimento das vagas na forma estabelecida no **caput** deste artigo, as remanescentes devem ser disponibilizadas para os demais concorrentes.”

Art. 120. Cabe aos órgãos competentes, em cada esfera de governo, a elaboração de relatórios circunstanciados sobre o cumprimento dos prazos estabelecidos por força das Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000 , e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 , bem como o seu encaminhamento ao Ministério Público e aos órgãos de regulação para adoção das providências cabíveis.

Parágrafo único. Os relatórios a que se refere o **caput** deste artigo deverão ser apresentados no prazo de 1 (um) ano a contar da entrada em vigor desta Lei.

Art. 121. Os direitos, os prazos e as obrigações previstos nesta Lei não excluem os já estabelecidos em outras legislações, inclusive em pactos, tratados, convenções e declarações internacionais aprovados e promulgados pelo Congresso Nacional, e devem ser aplicados em conformidade com as demais normas internas e acordos internacionais vinculantes sobre a matéria.

Parágrafo único. Prevalecerá a norma mais benéfica à pessoa com deficiência.

Art. 122. Regulamento disporá sobre a adequação do disposto nesta Lei ao tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no § 3º do art. 1º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 .

Art. 123. Revogam-se os seguintes dispositivos: (Vigência)

I - o inciso II do § 2º do art. 1º da Lei nº 9.008, de 21 de março de 1995 ;

II - os incisos I, II e III do art. 3º da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

III - os incisos II e III do art. 228 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

IV - o inciso I do art. 1.548 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

V - o inciso IV do art. 1.557 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

VI - os incisos II e IV do art. 1.767 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

VII - os arts. 1.776 e 1.780 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).

Art. 124. O § 1º do art. 2º desta Lei deverá entrar em vigor em até 2 (dois) anos, contados da entrada em vigor desta Lei.

Art. 125. Devem ser observados os prazos a seguir discriminados, a partir da entrada em vigor

II - § 6º do art. 44, 84 (oitenta e quatro) meses; (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.025, de 2020)

III - art. 45 , 24 (vinte e quatro) meses;

IV - art. 49 , 48 (quarenta e oito) meses.

Art. 126. Prorroga-se até 31 de dezembro de 2021 a vigência da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995 .

Art. 127. Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial .

Brasília, 6 de julho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.