



PRODUTO 2 – ESTUDO E ANÁLISE DAS PESQUISAS E DADOS DAS FONTES SECUNDÁRIAS

**Produção de estudos e pesquisas para subsidiar a elaboração de propostas
de implantação do Centro Nacional de Tecnologia Assistiva**

Contrato de Prestação de Serviços ITS/DIEESE

CNPq – Processo 48-6257/2007-0

Setembro de 2009

Direção Sindical Executiva

Tadeu Moraes de Sousa – Presidente - STI Metalúrgicas de São Paulo, Mogi e Região

Alberto Soares da Silva– Vice-presidente – STI Energia Elétrica Campinas

João Vicente Silva Cayres – Secretário - Sind Metalúrgicos do ABC

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

José Silvestre Prado de Oliveira - Coordenador de Relações Sindicais

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Educação

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

Ficha TécnicaCoordenação:

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador Geral do Projeto

Equipe responsável:

Sirlei Márcia de Oliveira

Antonio Ibarra

Crystiane Leandro Peres

Entidade Executora

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

Financiamento

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq

SUMÁRIO

Apresentação	04
Introdução	06
1. As pessoas com deficiência no Brasil, segundo o Censo Demográfico 2000	08
2. Características gerais do mercado de trabalho brasileiro	14
3. As pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho	17
4. Negociações coletivas de trabalho - garantias a trabalhadores com deficiência	31
Considerações finais	36
Referências bibliográficas	38
Anexo 1 – Questionário Censo Demográfico 2000	39
Anexo 2 – SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas	42
Anexo 3 – Cláusulas sobre trabalhadores com deficiência e dependentes com deficiência	44

APRESENTAÇÃO

O presente relatório é parte integrante do projeto *Produção de estudos e pesquisas para subsidiar a elaboração de propostas de implantação do Centro Nacional de Tecnologia Assistiva* realizado em parceria entre o Instituto de Tecnologia Social – ITS e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, com financiamento do CNPq.

Os estudos e pesquisas a serem realizados no âmbito do projeto proporcionarão reunir informações e conhecimentos que possibilitem entender as necessidades de Tecnologia Assistiva dos seus potenciais usuários, visando construir uma proposta de implementação de um Centro Nacional de Tecnologia Assistiva. Basicamente, as investigações, estudos e pesquisas necessários para alcançar este objetivo referem-se aos diversos aspectos da vida das pessoas com deficiência e sobre o estágio das ajudas técnicas no Brasil e no mundo.

As atividades do projeto estão divididas em dois grandes objetivos e nos respectivos produtos:

- Objetivo A – Pesquisas e estudos sobre caracterização da demanda social de ajudas técnicas das pessoas com deficiência e idosos;
 - Produto 1 – Estudo para elaboração de proposta metodológica;
 - Produto 2 – Estudo e análise das pesquisas e dados das fontes secundárias;
 - Produto 3 – Pesquisa especial – Mercado de trabalho e perfil ocupacional das pessoas com deficiência em região metropolitana (Brasília/DF).
- Objetivo B – Pesquisas e estudos sobre a caracterização da oferta de ajudas técnicas para as pessoas com deficiência e idosos.
 - Produto 4 – Estudo para elaboração da proposta metodológica;
 - Produto 5 – Estudo e análise de dados de fontes secundárias disponíveis;
 - Produto 6 – Pesquisa de amostra especial 1;
 - Produto 7 – Pesquisa de amostra especial 2.

Este relatório refere-se ao produto 2 (*Estudo e análise das pesquisas e dados das fontes secundárias*) do objetivo A do projeto e apresenta uma série de informações sobre a população com deficiência brasileira.

O primeiro capítulo traz uma análise sobre as pessoas com deficiência com base no Censo Demográfico 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O segundo capítulo aborda a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, para isso, são analisados dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, e do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas – SACC-DIEESE, que apresenta as cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguram garantias às pessoas com deficiência.

As considerações finais reúnem os elementos mais relevantes que surgiram a partir das bases de dados analisadas e oferecem um apanhado geral sobre a situação das pessoas com deficiência no Brasil.

INTRODUÇÃO

O planejamento é uma etapa imprescindível para elaboração de propostas de ações voltadas para solução de problemas sociais pelo poder público ou por organizações da sociedade civil. O conhecimento profundo sobre as causas que levam à ocorrência de determinado problema, bem como todas as conseqüências dele resultantes podem levar a formulações que respondam diretamente à necessidade do público alvo. No caso da população com deficiência a necessidade se repete.

Nos países desenvolvidos, desde meados do século passado, organizações de defesa dos direitos humanos lutam por mudanças nas condições de vida das pessoas com deficiência, em decorrência do histórico de discriminação e exclusão, resultando na ampliação das garantias e direitos específicos voltados para esta parcela da população. No Brasil este processo tem início alguns anos mais tarde, mais especificamente com as garantias presentes na Constituição Federal de 1988, e se intensifica ao longo do tempo. Entretanto, ainda é necessária uma série de avanços legais e culturais para que as pessoas com deficiência alcancem a igualdade de oportunidade em relação ao conjunto da população.

Para que isso ocorra, é necessário que as ações sejam planejadas de acordo com a real necessidade dessa população e as pesquisas nacionais disponíveis são um canal para se obter êxito.

O grande desafio das pesquisas, quando se busca informações sobre as condições de vida das pessoas com deficiência, é, justamente, identificá-las entre as demais. O Censo Demográfico, única pesquisa domiciliar realizada no Brasil que trata deste tema, que inicia a coleta de informações sobre pessoas com deficiência na versão realizada em 1991 e com continuidade na última versão – realizada em 2000, enfrenta esta questão. A abordagem sobre a deficiência nesta pesquisa tem um caráter subjetivo, na medida em que o entrevistado se auto-declara com ou sem deficiência a partir de julgamento próprio, que pode não estar de acordo com definições legais ou médicas a respeito. Esta subjetividade, presente nos questionamentos sobre diferentes tipos de deficiência, pode prejudicar de alguma forma os resultados, mas não inviabiliza o uso dessa pesquisa como fonte de informação da realidade das pessoas com deficiência no país.

O Censo Demográfico 2000, por exemplo, indica a existência de 24,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil e traz detalhamentos sobre o perfil socioeconômico deste grupo.

Outra fonte de informação sobre as pessoas com deficiência é a RAIS-MTE, que trata especificamente das pessoas com deficiência que estão no mercado formal de trabalho. Tal como no Censo Demográfico, através deste registro administrativo é possível traçar o perfil das pessoas com deficiência, mas apenas para aquelas assalariadas com carteira de trabalho assinada. Esta base de dados também apresenta alguns problemas causados pela forma como as informações são declaradas pelas empresas, tarefa realizada em grande parte por contadores das empresas. De qualquer forma, trata-se de indicações importantes para conhecer o perfil das pessoas com deficiência que conseguem essa inserção profissional.

1. AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL, SEGUNDO O CENSO DEMOGRÁFICO 2000

A obtenção de informações sobre a população composta por pessoas com deficiência no Brasil ainda é restrita devido à escassez de pesquisas sistemáticas que tratem do tema. O Censo Demográfico do IBGE, principal fonte de informação sobre a realidade nacional, oferece informações relevantes sobre esta população, mas a periodicidade da pesquisa, realizada decenalmente, impossibilita uma atualização freqüente das informações. De qualquer forma, trata-se de uma fonte de dados de extrema relevância para a abordagem do tema em esfera nacional.

A principal dificuldade enfrentada na captação de informações sobre as características desta parcela da população, tanto no Brasil quanto nos demais países que se dedicam a este tipo de levantamento, diz respeito à forma de identificação da pessoa com deficiência. No Censo 2000, as questões que possibilitam esta identificação (ver Anexo 1) constam apenas do questionário completo, dirigido somente a uma amostra da população total¹, e a metodologia consiste na auto-declaração do entrevistado.

Pela metodologia do IBGE, o fato de ser auto-declaratório já indica o caráter subjetivo do tratamento das pessoas com deficiência². O que alguns podem considerar como “alguma dificuldade permanente” em relação ao sentido visual, auditivo ou de locomoção pode não ser considerado necessariamente como deficiência por outros. Sua resposta pode estar carregada de um viés subjetivo capaz de distorcer o conjunto de informações. Portanto, essa especificidade deve ser considerada por aqueles que analisam os dados oriundos do Censo Demográfico sobre este tema, fator que não permite alcançar a precisão desejada.

Com relação aos dados, o Censo de 2000 indica a existência de 24,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, correspondendo a 14,5% do total da população do país, conforme apresentado na Tabela 1. Dentre os diferentes tipos de deficiência, aquela que atinge um número maior de pessoas é a deficiência visual (11 milhões de pessoas), seguida da

¹ A seleção da amostra baseou-se nos seguintes princípios: nos municípios com até 15 mil habitantes, considerando-se a população projetada para o ano 2000, em um a cada cinco domicílios (20% do total) aplicou-se o questionário da amostra; nos municípios com população acima de 15 mil habitantes a proporção foi de 10%, ou seja, o questionário da amostra foi aplicado em um a cada dez domicílios.

² A pergunta sobre pessoas com deficiência mental permanente possui algumas especificidades. Primeiramente, o Censo fez uma distinção entre doença mental (esquizofrenia, autismo, etc) e deficiência mental, abordando exclusivamente o segundo caso. Além disso, quem deve responder não é a própria pessoa, mas alguém relacionado a ela. Já para as demais variáveis não há exigência para que a resposta seja dada por outro que não aquele que possui alguma deficiência, exceto quando se trata de crianças menores de 10 anos.

deficiência em locomoção (6,9 milhões). Exclusivamente nestes dois casos, que representam 73% do total de deficientes no país, o número de mulheres supera o de homens, sendo que 56% dos deficientes visuais são mulheres e 60% dos deficientes em locomoção.

Os demais tipos de deficiência elencados pelo IBGE totalizam 6,5 milhões de pessoas (27% do total), composto pelos deficientes auditivos (3,7 milhões), aqueles com paralisia ou falta de membros (1,4 milhão) e aqueles com deficiência mental (1,3 milhão), em que há a predominância de homens.

No que se refere à distribuição geográfica desta população, é possível destacar a região Nordeste. A região como um todo está 2,3 p.p. acima da média nacional no que se refere à concentração de pessoas com deficiência. Todos os estados da região apresentam percentual superior à média nacional, com destaque para os estados da Paraíba (18,8% da população são pessoas com deficiência), Piauí e Rio Grande do Norte (17,6% da população são pessoas com deficiência).

A região Norte também apresenta percentual superior à média nacional, registrou em 2000 14,7% da população com algum tipo de deficiência. Neste caso o percentual é impulsionado pelos estados do Tocantins, com 15,7%, e do Pará, com 15,3%. Já na região Sudeste o único estado que fica abaixo da média nacional é o de São Paulo (11,4%). Na região Sul, ao contrário, apenas o estado do Rio Grande do Sul apresenta percentual superior à média nacional: 15,1% das pessoas declararam possuir algum tipo de deficiência.

Por fim, a região Centro-Oeste pode ser considerada aquela com menor percentual de pessoas com deficiência em relação ao total da população local, ou seja, 13,9%. Os quatro estados que compõem a região apresentam percentuais inferiores à média nacional.

**TABELA 1 – Número de deficientes, segundo tipo de deficiência e gênero
Brasil – 2000**

Estados	Mental		Visual		Auditivo		Locomoção		Paralisia ou falta de membros		Total	% em relação à população total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
RO	5.273	4.004	48.838	52.903	17.027	10.748	18.970	21.809	6.938	3.731	190.241	13,8
AC	2.521	1.646	17.748	19.825	6.845	4.995	8.514	11.219	3.645	1.887	78.845	14,1
AM	10.634	7.339	96.244	114.181	32.015	23.317	41.769	53.727	14.187	8.235	401.648	14,3
RR	1.101	643	11.104	11.192	3.361	2.386	3.986	4.601	1.391	789	40.554	12,5
PA	21.585	15.123	226.985	272.590	76.060	54.987	97.310	128.536	34.266	18.358	945.800	15,3
AP	1.678	899	15.276	19.521	5.033	3.459	5.507	8.265	2.332	1.384	63.354	13,3
TO	5.010	3.653	43.409	51.750	15.844	12.370	17.814	21.215	6.660	3.722	181.447	15,7
Norte	47.802	33.307	459.604	541.962	156.185	112.262	193.870	249.372	69.419	38.106	1.901.889	14,7
MA	23.247	16.396	206.648	256.674	69.322	61.607	102.220	127.314	30.323	19.179	912.930	16,2
PI	13.257	10.248	110.885	140.685	39.326	34.690	54.319	73.021	14.575	10.403	501.409	17,6
CE	34.052	26.291	266.973	345.267	106.542	89.468	148.947	209.550	38.064	23.642	1.288.796	17,3
RN	14.608	9.970	101.849	133.196	40.569	31.646	52.228	83.367	13.401	8.991	489.825	17,6
PB	16.869	12.899	125.809	170.906	52.128	41.144	75.560	119.292	18.753	12.740	646.100	18,8
PE	41.784	29.351	259.011	359.728	112.030	91.198	152.502	263.020	42.147	28.933	1.379.704	17,4
AL	13.025	9.320	96.323	128.972	35.550	29.224	54.802	85.007	13.212	9.189	474.624	16,8
SE	8.162	6.136	59.143	79.939	23.078	19.741	28.109	46.887	8.335	6.293	285.823	16,0
BA	62.141	46.465	409.420	537.629	168.495	142.485	220.993	346.295	66.448	45.954	2.046.325	15,7
Nordeste	227.145	167.076	1.636.061	2.152.996	647.040	541.203	889.680	1.353.753	245.258	165.324	8.025.536	16,8
MG	98.871	76.480	480.322	604.457	240.003	189.415	322.874	503.106	89.914	62.265	2.667.707	14,9
ES	13.774	9.298	90.548	111.966	41.659	28.090	52.308	82.347	16.755	9.749	456.494	14,7
RJ	73.347	59.797	374.855	521.189	164.267	127.993	239.079	450.268	69.807	51.159	2.131.761	14,8
SP	160.894	135.393	792.037	991.311	393.051	259.274	467.616	717.179	175.463	111.414	4.203.632	11,4
Sudeste	346.886	280.968	1.737.762	2.228.923	838.980	604.772	1.081.877	1.752.900	351.939	234.587	9.459.594	13,1
PR	42.944	35.730	257.508	307.842	126.182	84.321	152.272	206.968	53.138	30.972	1.297.877	13,6
SC	22.640	18.716	149.715	175.098	76.708	46.730	93.400	131.554	30.253	16.750	761.564	14,2
RS	45.746	36.333	274.916	346.683	153.745	105.260	187.910	300.795	51.569	32.631	1.535.588	15,1
Sul	111.330	90.779	682.139	829.623	356.635	236.311	433.582	639.317	134.960	80.353	3.595.029	14,3
MS	8.057	6.836	62.205	73.743	26.802	17.167	31.493	40.819	11.517	6.438	285.077	13,7
MT	9.202	7.332	84.824	94.009	29.736	19.545	35.279	40.766	13.823	6.978	341.494	13,6
GO	22.002	18.639	148.088	181.846	64.220	50.970	78.363	108.838	26.063	17.022	716.051	14,3
DF	7.676	6.706	59.120	80.890	22.044	19.670	23.658	41.547	8.214	6.057	275.582	13,4
Centro-Oeste	46.937	39.513	354.237	430.488	142.802	107.352	168.793	231.970	59.617	36.495	1.618.204	13,9
TOTAL	780.100	611.643	4.869.803	6.183.992	2.141.642	1.601.900	2.767.802	4.227.312	861.193	554.865	24.600.252	14,5

Fonte: Censo 2000 – IBGE

Elaboração: DIEESE

Através dos dados do Censo também é possível traçar um perfil das pessoas com deficiência. No que se refere à característica cor da população com deficiência é possível afirmar que esta segue a mesma representação da população total brasileira (Tabela 2). Entretanto, ao observar os resultados para cada uma das deficiências em relação à média total são encontradas algumas particularidades que devem ser apontadas. Neste caso, destaca-se uma maior ocorrência de deficiência visual entre os brancos – em relação aos demais – (49,2%) e, conseqüentemente, uma menor ocorrência entre aqueles de cor parda (42,1%). Entre aqueles de cor preta verifica-se um percentual mais elevado de pessoas com deficiência em locomoção ou com paralisia ou falta de membros do que em relação às demais (8,3% e 8,1%, respectivamente). Já entre os de cor amarela e os indígenas não é possível verificar a ocorrência diferenciada de um tipo de deficiência.

**TABELA 2 – Número de deficientes, segundo tipo de deficiência e cor
Brasil – 2000**

Cor	Mental	%	Visual	%	Auditiva	%	Locomoção	%	Paralisia ou falta de membros	%	Total	%
Branca	755.689	54,3	5.439.589	49,2	2.002.532	53,5	3.644.548	52,1	737.520	52,1	12.580.087	51,1
Preta	102.189	7,3	802.579	7,3	248.083	6,6	577.341	8,3	114.118	8,1	1.844.339	7,5
Amarela	6.017	0,4	45.349	0,4	19.438	0,5	28.840	0,4	6.418	0,5	106.064	0,4
Parda	511.700	36,8	4.652.993	42,1	1.434.446	38,3	2.665.171	38,1	540.962	38,2	9.805.427	39,9
Indígena	4.699	0,3	53.307	0,5	19.260	0,5	40.515	0,6	7.476	0,5	125.259	0,5
Ignorado	11.452	0,8	59.978	0,5	19.782	0,5	38.700	0,6	9.562	0,7	139.476	0,6
Total	1.391.746	100,0	11.053.795	100,0	3.743.541	100,0	6.995.115	100,0	1.416.056	100,0	24.600.653	100,0

Fonte: Censo 2000 – IBGE

Elaboração: DIEESE

Entre as pessoas com deficiência, verifica-se que conforme a idade da população avança, a concentração de pessoas com deficiência também cresce. Do total de deficientes identificados no Censo 2000, quase a metade possui mais de 50 anos (46,3%), indicando a tendência de surgimento de deficiências, resultantes de enfermidades (doenças incapacitantes próprias da velhice) ou acidentes, conforme ocorre o incremento da idade. Esta situação pode ser identificada em todos os tipos de deficiência apontadas, com exceção da deficiência mental (Tabela 3).

Sobre o surgimento de deficiências conforme a idade é possível destacar as pessoas com deficiência na locomoção, com grande participação (66,7%) de pessoas com mais de 50 anos. Além disso, um percentual significativo de pessoas com mais de 50 anos compõem o conjunto de pessoas com deficiência auditiva, paralisia ou falta de membros e visual (48,8%, 47,1% e 36,2%, respectivamente).

No caso das pessoas com deficiência mental mais de ¼ delas possui até 17 anos, indicando a possibilidade de serem consideradas doenças congênitas.

**TABELA 3 – Número de deficientes, segundo tipo de deficiência e faixa etária
Brasil – 2000**

Faixa etária	Mental	%	Visual	%	Auditiva	%	Locomoção	%	Paralisia ou falta de membros	%	Total	%
Até 17 anos	376.923	27,1	1.417.301	12,8	455.479	12,2	421.023	6,0	179.883	12,7	2.850.667	11,6
De 18 a 24 anos	203.798	14,6	926.216	8,4	242.622	6,5	205.221	2,9	104.899	7,4	1.682.788	6,8
De 25 a 29 anos	133.134	9,6	639.398	5,8	194.891	5,2	182.015	2,6	83.711	5,9	1.233.172	5,0
De 30 a 39 anos	266.846	19,2	1.467.955	13,3	458.570	12,2	569.326	8,1	186.919	13,2	2.949.669	12,0
De 40 a 49 anos	189.911	13,6	2.595.304	23,5	562.510	15,0	951.351	13,6	194.080	13,7	4.493.222	18,3
De 50 a 64 anos	150.803	10,8	2.721.837	24,6	873.901	23,3	1.984.114	28,4	297.291	21,0	6.028.033	24,5
65 anos ou mais	70.337	5,1	1.285.783	11,6	955.570	25,5	2.682.065	38,3	369.275	26,1	5.363.111	21,8
Total	1.391.752	100,0	11.053.794	100,0	3.743.543	100,0	6.995.115	100,0	1.416.058	100,0	24.600.662	100,0

Fonte: Censo 2000 – IBGE

Elaboração: DIEESE

Entre as pessoas com deficiência predominam aquelas que não frequentaram a escola ou aquelas que a frequentaram durante um curto período (Tabela 4). Essa informação é reforçada

quando se observa a faixa etária dessa população, composta, em sua grande maioria, por pessoas com idade compatível à conclusão do ensino médio (antigo 2º grau).

Apesar das especificidades de cada uma das deficiências e, conseqüentemente, as dificuldades geradas por cada uma delas, os dados do Censo 2000 apontam que entre 70 a 80% das pessoas com deficiência não completou o 1º grau (ensino fundamental).

As pessoas com deficiência visual são aquelas que apresentam maior escolaridade, 9,1% tendo concluído o 2º grau e 4,7% possuem mais de 12 anos de estudo.

**TABELA 4 – Número de deficientes, segundo tipo de deficiência e escolaridade
Brasil – 2000**

Escolaridade	Mental	%	Visual	%	Auditiva	%	Locomoção	%	Paralisia ou falta de membros	%	Total	%
Sem instrução ou menos de 1 ano	536.125	38,0	2.215.661	19,7	999.832	26,3	2.424.054	34,2	505.669	35,2	6.681.341	26,7
1º Grau incompleto	562.852	39,9	5.882.896	52,2	1.890.349	49,8	3.427.215	48,3	649.197	45,1	12.412.509	49,6
1º Grau completo	72.621	5,2	760.397	6,8	233.485	6,1	338.697	4,8	77.355	5,4	1.482.555	5,9
2º Grau incompleto	45.764	3,2	464.036	4,1	116.681	3,1	127.890	1,8	35.959	2,5	790.330	3,2
2º Grau completo	92.307	6,5	1.021.743	9,1	281.946	7,4	357.061	5,0	84.412	5,9	1.837.469	7,3
Entre 12 ou mais anos de estudo	53.827	3,8	531.145	4,7	156.603	4,1	184.355	2,6	39.856	2,8	965.786	3,9
Não determinado	26.033	1,8	152.924	1,4	54.864	1,4	111.981	1,6	20.403	1,4	366.205	1,5
Alfabetização de adultos	20.193	1,4	235.411	2,1	65.125	1,7	119.362	1,7	25.640	1,8	465.731	1,9
Total	1.409.722	100,0	11.264.213	100,0	3.798.885	100,0	7.090.615	100,0	1.438.491	100,0	25.001.926	100,0

Fonte: Censo 2000 – IBGE

Elaboração: DIEESE

A Tabela 5 apresenta informações que permitem analisar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Em primeiro lugar consta o número referente à População em Idade Ativa (PIA) para cada um dos tipos de deficiência. A PIA corresponde à população com 18 anos ou mais³ com possibilidades de participar da vida produtiva. Entretanto, nem toda população que compõem a PIA está presente no mercado de trabalho. Apenas aqueles que estão ocupados ou desempregados passam a compor a População Economicamente Ativa (PEA).

A Taxa de Participação, também apresentada na Tabela 5, indica a proporção da PIA incorporada ao mercado de trabalho como ocupada ou desocupada, oferecendo a possibilidade de conhecer o percentual da população disponível para o mercado de trabalho.

³ No Brasil, as pesquisas trabalham com a PIA correspondendo a pessoas com 10 anos ou mais, não se adotando um critério limite para a participação na vida econômica. No caso deste levantamento, o critério de 18 anos ou mais foi utilizado devido à forma de disponibilização dos dados, que inviabilizou o uso do mesmo critério. Esta alteração não prejudica a análise sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Taxa de Participação calculada para o total da população a partir do Censo 2000, seguindo os mesmos critérios utilizados para construção da Taxa para as pessoas com deficiência, é de 65,7%. Logo, é possível afirmar que a Taxa de participação média para as pessoas com deficiência está abaixo daquela verificada no Brasil (48,8%). Entretanto, ao observar cada uma das deficiências indicadas pelo Censo 2000, é possível observar uma variação significativa entre elas. Entre os deficientes visuais a taxa de participação é elevada (62%), indicando maiores possibilidades de ocupação para esta população. Para os deficientes auditivos também é possível afirmar que se trata de uma Taxa de Participação elevada, chegando a 53,6%, ou seja, mais da metade da PIA compondo a PEA.

Já entre as pessoas com deficiência mental, de locomoção ou com paralisia a Taxa de Participação é significativamente inferior àquela verificada para o total da população brasileira ou para os demais tipos de deficiências (38,4%, 32,1% e 30,6%, respectivamente).

Os percentuais de taxa de participação verificados entre as pessoas com deficiência, considerando as diferenças de percentuais para cada um dos tipos, indicam uma baixa participação deste grupo no mercado de trabalho. Este fato pode ser influenciado por diversos fatores, entre eles a efetiva impossibilidade de exercer qualquer atividade para casos mais graves de deficiência, o desestímulo à procura por trabalho depois de sucessivas tentativas fracassadas, o recebimento de benefício governamental, a proibição da família para que a pessoa com deficiência trabalhe (motivado pelo temor de acidentes ou outros motivos), a baixa escolaridade ou formação profissional, entre outros aspectos. Os dados do Censo não permitem afirmar categoricamente quais são os reais fatores, isto necessitaria de um trabalho de investigação a parte.

Outra informação que permite aprofundar a análise sobre as possibilidades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a taxa de desocupação. Este dado é mais elevado justamente para aqueles grupos com taxa de participação abaixo da média para o total de pessoas com deficiência.

A totalidade dessas informações permite concluir que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorre de maneira diferenciada quando analisados cada um dos tipos de deficiência captados pelo Censo. Uma das possibilidades de justificativa para maior participação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual e auditiva são as ajudas técnicas disponíveis (óculos e aparelhos auditivos) que podem suprir um déficit de visão ou de audição e permitir o convívio social sem que a deficiência, em muitos casos, seja

percebida. Já para aqueles com dificuldades de locomoção e com paralisia ou falta de membros a principal dificuldade pode estar no acesso ao trabalho utilizando veículo próprio ou transporte público, sendo que, nestes casos, a dificuldade de acesso se dá também para o acesso à escola – conforme indicam os dados sobre escolaridade.

**TABELA 5 – Número de deficientes, segundo tipo de deficiência e condição de ocupação
Brasil – 2000**

Condição de ocupação	Mental	Visual	Auditiva	Locomoção	Paralisia ou falta de membros	Total
PIA*	1.014.829	9.636.493	3.288.064	6.574.092	1.236.175	21.749.653
PEA	389.444	5.979.001	1.761.890	2.107.915	378.356	10.616.606
Taxa de participação (em %)	38,4	62,0	53,6	32,1	30,6	48,8
Ocupados	315.458	5.122.812	1.529.704	1.795.336	320.898	9.084.208
Desocupados	73.986	856.189	232.186	312.579	57.458	1.532.398
Taxa de desocupação (em %)	19,0	14,3	13,2	14,8	15,2	14,4

Fonte: Censo 2000 – IBGE

Elaboração: DIEESE

*Pessoas com 18 anos ou mais

Quanto às pessoas com deficiência consideradas ocupadas, os dados do Censo possibilitam analisar a forma de inserção dessa população no mercado de trabalho. A partir das informações presentes na Tabela 6 verifica-se que apenas 33,5% do total de trabalhadores com deficiência ocupados estão no mercado formal de trabalho – considerando trabalhadores domésticos com carteira, empregados com carteira e militar e funcionário público estatutário – se considerada a média nacional para o grupo. Os trabalhadores com deficiência mental são aqueles com maior percentual de presença no mercado formal de trabalho (37,%) e para as pessoas com deficiência visual, auditiva ou com paralisia ou falta de membros gira em torno de 34%. No caso das pessoas com dificuldade de locomoção a situação é ainda mais preocupante, visto que nem 1/3 dos trabalhadores nestas condições estão no mercado formal de trabalho.

**TABELA 6 – Número de deficientes, segundo tipo de deficiência e posição na ocupação
Brasil – 2000**

Posição na ocupação	Mental	%	Visual	%	Auditiva	%	Locomoção	%	Paralisia ou falta de membros	%	Total	%
Trab doméstico com carteira	6.330	2,0	114.386	2,2	23.932	1,6	46.344	2,6	3.920	1,2	194.912	2,1
Trab doméstico sem carteira	15.781	5,0	320.844	6,3	66.476	4,3	121.522	6,8	10.151	3,2	534.774	5,9
Empregado com carteira	96.178	30,5	1.356.794	26,5	435.859	28,5	388.114	21,6	92.592	28,9	2.369.537	26,1
Empregado sem carteira	63.966	20,3	903.198	17,6	265.238	17,3	281.321	15,7	62.707	19,5	1.576.430	17,4
Empregador	10.411	3,3	122.406	2,4	45.943	3,0	40.325	2,2	8.737	2,7	227.822	2,5
Conta própria	75.066	23,8	1.510.857	29,5	465.051	30,4	602.997	33,6	103.586	32,3	2.757.557	30,4
Aprendiz ou estagiário sem remuneração	2.266	0,7	16.105	0,3	4.428	0,3	4.840	0,3	1.000	0,3	28.639	0,3
Não remunerado em ajuda a membro do domicílio	18.347	5,8	198.894	3,9	53.373	3,5	78.248	4,4	9.467	3,0	358.329	3,9
Trabalhador na produção para próprio consumo	12.105	3,8	288.970	5,6	95.428	6,2	142.659	7,9	15.084	4,7	554.246	6,1
Militar e funcionário público estatutário	15.007	4,8	290.366	5,7	73.979	4,8	88.961	5,0	13.653	4,3	481.966	5,3
Total	315.457	100,0	5.122.820	100,0	1.529.707	100,0	1.795.331	100,0	320.897	100,0	9.084.212	100,0

Fonte: Censo 2000 – IBGE

Elaboração: DIEESE

2. CARACTERÍSTICAS GERAIS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A constituição do mercado de trabalho brasileiro, apesar de formalmente iniciar com a instituição do trabalho livre em uma economia de base agrícola-exportadora, começa a ser desenhado efetivamente a partir da década de 30 do século passado com o surgimento e crescimento da indústria de bens de consumo nacional e, conseqüentemente, do trabalho assalariado neste setor, acompanhado do início do processo de concentração da população no meio urbano (BALTAR e DEDECCA, 1992).

A partir de então, a intensificação do processo de industrialização, bem como a consolidação de um mercado interno de consumo, gerou um crescimento contínuo da ocupação assalariada. Já neste período cria-se uma rede de proteção social ao trabalhador formal (com carteira de trabalho assinada) que não alcança os mesmos parâmetros europeus, mas regulamenta as relações de trabalho e garante benefícios aos trabalhadores. Por outro lado, os altos índices de inflação afetavam diretamente os salários – que não passavam pela recomposição em patamares equivalentes ao inflacionário –, bem como os ganhos de produtividade não eram repartidos. Além disso, mesmo com o número elevado de postos de trabalho gerados ao longo dos anos, este número ainda não era suficiente para absorver a força de trabalho disponível e um grande mercado de trabalho informal se constituiu, prevalecendo a precariedade e a ausência de todas as garantias legais disponíveis aos trabalhadores formais.

Já na década de 90 ocorre uma mudança substancial neste quadro. O DIEESE (1997) constata que, de modo geral, a postura governamental de abertura às importações fez com que o empresariado reestruturasse os processos de produção mediante o artifício da automação – seja na indústria, seja nos serviços - e do uso de novas formas de organização e gestão da produção e do trabalho, que, por sua vez, culminaram com “a redução do nível de emprego, a precarização das condições de trabalho, a não incorporação dos ganhos de produtividade por parte dos trabalhadores” (DIEESE, 1997, p. 15), entre outros.

Um dos resultados destas transformações foram taxas de desemprego nunca antes vistas. No transcorrer de uma década, entre 1990 e 2000, este percentual sofreu um acréscimo de 7,3% no principal centro econômico brasileiro, a Região Metropolitana de São Paulo, segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), desenvolvida em conjunto DIEESE e Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE). O patamar mais elevado da taxa atingiu 19,3% da População Economicamente Ativa – PEA – em 1999. Uma das análises

desenvolvidas pelo DIEESE que trata do comportamento do mercado de trabalho neste período afirma:

O comportamento das taxas de desemprego, nos anos 90, está diretamente vinculado às principais mudanças da economia brasileira verificadas nessa época. A recessão do nível de atividade, ocorrida entre 1990 e 1992, atingiu de forma particularmente intensa a Região Metropolitana de São Paulo, elevando substancialmente o patamar de desemprego. (Dieese, 2001, p. 35).

Além disso, em meio à recessão econômica⁴ e à alarmante taxa de desemprego, a legislação trabalhista foi alvo de seguidas ofensivas. Foi no transcorrer desta década que foram implementadas diversas modificações nessa legislação, todas no sentido de flexibilizá-la, em especial através de retrocessos em garantias conquistadas pelos trabalhadores formais. As alterações de maior impacto merecem serem lembradas: implementação do banco de horas nas jornadas de trabalho (Lei 9.601/1998), medida que possibilitou diminuir os gastos com horas extras; criação do contrato de trabalho por tempo determinado (Lei 9.601/1998), modalidade de contratação que desonera o empregador em casos de demissão no término da vigência do contrato; regulamentação de formas variáveis de remuneração que passaram a ser mais comuns (Lei 10.101/2000) – como a Participação nos Lucros e/ou Resultados das empresas, medida que ao mesmo tempo desvia o foco das negociações de reajustes salariais e que não incorpora os valores pagos aos salários dos trabalhadores, assim como às garantias previdenciárias.

É neste mercado de trabalho que as pessoas com deficiência buscam inserção. Para aqueles que não obtêm esta oportunidade e não possuem acesso a renda oriunda de programas de transferência governamental resta buscar ocupação na informalidade. O item a seguir deste relatório analisa as características das pessoas com deficiência alocadas no mercado formal de trabalho.

⁴ Cabe dizer que a variação anual média do PIB (Produto Interno Bruto) do decênio de 1990 foi de 1,6%, com anos de resultados negativos ou de crescimento nulo, como em 1990 (-4,3%), 1992 (-0,5%) 1998 (0,0%) e 1999 (0,3%).

3. AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO

Neste capítulo serão apresentadas informações da RAIS que possibilitam compreender a forma de inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho brasileiro. A partir desta base de dados é possível identificar a distribuição geográfica dos trabalhadores com deficiência pelo país, bem como os setores econômicos que empregam e, por fim, obter informações sobre o perfil desses trabalhadores.

Em um primeiro momento são apresentadas informações para o total do país e, em seguida, especificamente para a Região Metropolitana de São Paulo – principal pólo empregador do país.

Brasil

A captação de informações sobre trabalhadores com deficiência, ou seja, a especificação de que se trata de um trabalhador nesta condição, pelo Ministério do Trabalho e Emprego através da RAIS passou a ocorrer somente em 2007. A partir deste ano, os empregadores, ao declararem a RAIS, deveriam indicar se o trabalhador possuía deficiência e especificar de qual se tratava.

Pelo fato de constituir uma nova obrigação, as possibilidades de erro na declaração são maiores e podem ser identificadas com maior clareza. Os dados da RAIS 2008 quando comparados com 2007, revelam que pode ter ocorridos problemas na declaração, visto que, apesar de entre 2007 e 2008 terem sido gerados 1,8 milhão de novos postos de trabalho para o total do mercado de trabalho, há uma redução significativa de mais de 25 mil pessoas com deficiência (Tabela 7). Essa diminuição pode indicar um problema na medida em que o processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado tem se identificado, principalmente pela ampliação da fiscalização do Estado para cumprimento da lei de cotas ou pela ação de organizações não governamentais que auxiliam em processos de intermediação de mão-de-obra ou campanhas de sensibilização sobre as possibilidades de trabalho dessa população.

Após deparar-se com esta redução, o DIEESE consultou o MTE sobre essa diferença e recebeu a informação que realmente foi identificado um erro na declaração de alguns estados em 2007, em especial no estado de Goiás, quando foi declarado um número de trabalhadores com deficiência superior ao que efetivamente ocorria. Considerada essa inconsistência do dado de 2007 é possível afirmar que em 2008 o país possuía 323.210 trabalhadores com

deficiência no mercado formal de trabalho, número que corresponde a apenas 0,8% do total de trabalhadores.

**TABELA 7 – Número de trabalhadores e número de trabalhadores com deficiência
Brasil – 2007 e 2008**

Trabalhadores	2007	2008	Saldo 2008/2007
Total de trabalhadores	37.607.430	39.441.566	1.834.136
Trabalhadores com deficiência	348.818	323.210	-25.608
% trabalhadores com deficiência em relação ao total	0,9	0,8	-

Fonte: RAIS-MTE
Elaboração: DIEESE

Antes de aprofundar-se na análise dos dados é necessário verificar qual o critério que define a classificação de um trabalhador como deficiente. O Manual de Orientação da RAIS: ano-base 2008 indica que o empregador deve declarar se o trabalhador é “portador de deficiência habilitado ou beneficiário reabilitado” (MTE, 2009, p. 28), segundo as categorias: física, auditiva, visual, mental, múltipla ou reabilitado, sendo que a definição detalhada para cada uma dessas categorias devem ser buscadas nos Decretos nº 3.298/99 nº 5.296/04.

Segundo esses Decretos as categorias referem-se a:

- “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 da comunidade;*
 - e) saúde e segurança;*
 - f) habilidades acadêmicas;*
 - g) lazer; e*
 - h) trabalho;*
- V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.”⁵*

Já a categoria reabilitado, que não é citada nos Decretos, refere-se aos trabalhadores que passaram pelo Programa de Reabilitação Profissional – PRP da Previdência Social. O

⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm e em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d5296.htm

Programa atende trabalhadores incapacitados para o trabalho por motivo de doença ou acidente oferecendo os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho na mesma função daquela exercida anteriormente ou em outra.

As categorias presentes na RAIS são diferentes daquelas presentes no Censo 2000, mas constituem-se em material importante para conhecer a forma de inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Conforme citado anteriormente, em 2008, o Brasil totalizava 39 milhões de trabalhadores no mercado formal de trabalho, sendo que 323.210 eram pessoas com deficiência, ou seja, apenas 0,8% do total de postos de trabalho são preenchidos por pessoas com estas características.

A distribuição desses trabalhadores entre as regiões e os estados brasileiros não é homogênea (Tabela 8). As regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste são aquelas que empregam o menor percentual de trabalhadores com deficiência em relação ao total de trabalhadores (0,6%, 0,7% e 0,7%, respectivamente), sendo que nos estados do Acre, Roraima, Tocantins e Alagoas, do total de trabalhadores no mercado formal de trabalho, apenas 0,4% são pessoas com deficiência. Por outro lado, os estados que ficam acima da média nacional são apenas dois: Paraíba e Pernambuco, sendo que a Paraíba, segundo o Censo Demográfico 2000, é o estado brasileiro com maior proporção de pessoas com deficiência em relação à população total do estado. Mesmo o Distrito Federal, com grande participação da administração pública na geração de postos de trabalho e a reserva de vagas para esse grupo garantida pela legislação brasileira⁶, o número de pessoas com deficiência ocupadas no mercado formal não chega a alcançar 1% do total de trabalhadores.

A média para as regiões Sudeste e Sul é de 0,9%, com destaques para Santa Catarina e São Paulo. No estado do Rio de Janeiro o percentual se assemelha aqueles verificados na região Norte (0,5%).

A Tabela 8 também apresenta a distribuição dos trabalhadores por tipo de deficiência, permitindo verificar uma significativa predominância das pessoas com deficiência física no mercado formal de trabalho (55%). Em seguida, correspondendo a 24,5% do total, estão os deficientes auditivos. Aqueles com deficiência visual e mental apresentam percentual semelhantes, correspondendo a 3,8% e 3,4%, respectivamente. É possível observar que essa

⁶ Lei n. 8.112/90, artigo 5º, parágrafo 2º: às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso”.

distribuição das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal entre os diferentes tipos não se assemelha a distribuição baseada nos dados do Censo, quando a predominância ficava com as pessoas com deficiência visual e auditiva. Uma possível explicação para este fenômeno pode ser a inserção dessa população em condições de informalidade e precariedade nas relações de trabalho, que não aparecem nos dados descritos.

TABELA 8 – Número de trabalhadores deficientes, segundo tipo de deficiência e Unidades da Federação Brasil - 2008

Estados	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%	% em relação ao total de trabalhadores
RO	1.060	0,6	248	0,3	101	0,8	31	0,3	18	0,5	56	0,1	2	0,2	1.516	0,5	0,6
AC	243	0,1	19	0,0	31	0,2	13	0,1	34	1,0	16	0,0	1	0,1	357	0,1	0,4
AM	2.465	1,4	534	0,7	190	1,5	37	0,3	35	1,0	470	1,2	18	1,4	3.749	1,2	0,7
RR	145	0,1	18	0,0	19	0,2	4	0,0	3	0,1	4	0,0	6	0,5	199	0,1	0,4
PA	3.022	1,7	1.231	1,6	184	1,5	103	0,9	39	1,1	216	0,6	24	1,8	4.819	1,5	0,6
AP	393	0,2	66	0,1	20	0,2	11	0,1	5	0,1	18	0,0	6	0,5	519	0,2	0,5
TO	600	0,3	151	0,2	33	0,3	10	0,1	13	0,4	50	0,1	5	0,4	862	0,3	0,4
Norte	7.928	4,5	2.267	2,9	578	4,7	209	1,9	147	4,2	830	2,2	62	4,8	12.021	3,7	0,6
MA	1.624	0,9	537	0,7	161	1,3	135	1,2	34	1,0	1.969	5,2	8	0,6	4.468	1,4	0,8
PI	1.043	0,6	356	0,4	156	1,3	91	0,8	34	1,0	114	0,3	2	0,2	1.796	0,6	0,5
CE	6.114	3,4	1.493	1,9	374	3,0	101	0,9	105	3,0	712	1,9	23	1,8	8.922	2,8	0,8
RN	2.015	1,1	641	0,8	127	1,0	55	0,5	25	0,7	357	0,9	12	0,9	3.232	1,0	0,6
PB	2.838	1,6	863	1,1	150	1,2	29	0,3	53	1,5	1.214	3,2	27	2,1	5.174	1,6	1,0
PE	9.118	5,1	3.798	4,8	298	2,4	87	0,8	63	1,8	479	1,3	102	7,8	13.945	4,3	1,1
AL	977	0,5	398	0,5	119	1,0	27	0,2	19	0,5	311	0,8	4	0,3	1.855	0,6	0,4
SE	1.050	0,6	362	0,5	116	0,9	13	0,1	36	1,0	422	1,1	2	0,2	2.001	0,6	0,6
BA	5.257	3,0	2.483	3,1	377	3,0	213	2,0	179	5,1	2.090	5,5	27	2,1	10.626	3,3	0,6
Nordeste	30.036	16,9	10.931	13,8	1.878	15,1	751	6,9	548	15,6	7.668	20,2	207	15,9	52.019	16,1	0,7
MG	25.307	14,2	7.756	9,8	1.336	10,7	1.277	11,8	348	9,9	2.950	7,8	273	20,9	39.247	12,1	0,9
ES	3.112	1,7	759	1,0	262	2,1	112	1,0	231	6,6	1.390	3,7	16	1,2	5.882	1,8	0,8
RJ	10.360	5,8	4.430	5,6	1.079	8,7	353	3,2	257	7,3	1.540	4,1	182	14,0	18.201	5,6	0,5
SP	63.047	35,5	31.707	40,0	3.966	31,9	4.474	41,2	1.129	32,1	7.495	19,8	368	28,2	112.186	34,7	1,0
Sudeste	101.826	57,3	44.652	56,3	6.643	53,5	6.216	57,2	1.965	55,9	13.375	35,3	839	64,3	175.516	54,3	0,9
PR	10.545	5,9	3.429	4,3	749	6,0	1.160	10,7	197	5,6	4.403	11,6	58	4,4	20.541	6,4	0,8
SC	6.166	3,5	6.277	7,9	495	4,0	668	6,1	195	5,5	6.203	16,4	31	2,4	20.035	6,2	1,1
RS	8.314	4,7	5.955	7,5	1.165	9,4	1.216	11,2	220	6,3	2.511	6,6	25	1,9	19.406	6,0	0,8
Sul	25.025	14,1	15.661	19,7	2.409	19,4	3.044	28,0	612	17,4	13.117	34,6	114	8,7	59.982	18,6	0,9
MS	1.383	0,8	300	0,4	74	0,6	119	1,1	29	0,8	1.711	4,5	14	1,1	3.630	1,1	0,7
MT	2.806	1,6	393	0,5	118	0,9	63	0,6	34	1,0	291	0,8	1	0,1	3.706	1,1	0,6
GO	3.444	1,9	2.630	3,3	242	1,9	164	1,5	97	2,8	580	1,5	34	2,6	7.191	2,2	0,6
DF	5.386	3,0	2.513	3,2	486	3,9	298	2,7	85	2,4	344	0,9	33	2,5	9.145	2,8	0,9
Centro-Oeste	13.019	7,3	5.836	7,4	920	7,4	644	5,9	245	7,0	2.926	7,7	82	6,3	23.672	7,3	0,7
TOTAL	177.834	100,0	79.347	100,0	12.428	100,0	10.864	100,0	3.517	100,0	37.916	100,0	1.304	100,0	323.210	100,0	0,8

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

As diferenças entre o percentual de trabalhadores deficientes em cada um dos estados brasileiros podem estar relacionadas com dois aspectos decorrentes da Lei 8.213/91. A lei estabelece a reserva de cotas para pessoas deficientes nas empresas, sendo 2% das vagas em empresas com 100 a 200 empregados; 3% em empresas com 201 a 500 empregados; 4% em empresas com 501 a 1000 empregados; e, 5% em empresas com mais de 1000 empregados. Desta forma, os estados onde estão localizadas grandes empresas poderão, conseqüentemente, ocupar um número maior de trabalhadores deficientes. Por outro lado, o cumprimento da lei de cotas depende diretamente da capacidade do Estado de promover a fiscalização necessária, neste caso é importante lembrar que alguns estados possuem um aparato de fiscalização mais estruturado que outros.

Em relação ao perfil dos trabalhadores com deficiência, observa-se, a partir da Tabela 9, a predominância de homens ocupando postos de trabalho no mercado de trabalho formal (64,3%), superando inclusive o percentual verificado para o total de trabalhadores (58,9%). Tanto para os homens quanto para as mulheres a deficiência que predomina é a física, seguida da auditiva. Entretanto, os casos de deficiência física entre as mulheres (59,6%) são significativamente superiores aos dos homens (52,5%).

**TABELA 9 – Número de trabalhadores deficientes, segundo sexo e tipo de deficiência
Brasil - 2008**

Tipos de deficiência	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Física	109.058	52,5	68.776	59,6	177.834	55,0
Auditiva	53.682	25,8	25.665	22,3	79.347	24,5
Visual	8.278	4,0	4.150	3,6	12.428	3,8
Mental	8.027	3,9	2.837	2,5	10.864	3,4
Múltipla	2.478	1,2	1.039	0,9	3.517	1,1
Reabilitado	25.699	12,4	12.217	10,6	37.916	11,7
Ignorado	675	0,3	629	0,5	1.304	0,4
Total	207.897	100,0	115.313	100,0	323.210	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Quanto à faixa etária dos trabalhadores com deficiência, verifica-se que este grupo concentra-se nas faixas de mais idade, a partir de 30 anos, representando 70,0% do total – enquanto que para o total de trabalhadores brasileiros o percentual para estas mesmas faixas fica em 63,9% (Tabela 10). A faixa etária dos trabalhadores segundo o tipo de deficiência sofre alterações. Entre as pessoas com deficiência mental predominam os trabalhadores mais jovens, até 29 anos, com 36,0%. Na mesma faixa etária, os percentuais para as pessoas com deficiência visual e múltipla se assemelham, atingindo aproximadamente 36%. Já para as pessoas com deficiência física e auditiva, o percentual das faixas acima de 30 anos é igual ao do total grupo (70%).

**TABELA 10 – Número de trabalhadores deficientes, segundo faixa etária e tipo de deficiência
Brasil - 2008**

Faixa etária	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%
Ate 17 anos	531	0,3	330	0,4	43	0,3	174	1,6	9	0,3	46	0,1	1	0,1	1.134	0,4
18 a 24 anos	22.979	12,9	11.091	14,0	2.203	17,7	4.005	36,9	596	16,9	2.769	7,3	236	18,1	43.879	13,6
25 a 29 anos	28.853	16,2	12.370	15,6	2.340	18,8	2.769	25,5	634	18,0	4.657	12,3	381	29,2	52.004	16,1
30 a 39 anos	57.430	32,3	21.989	27,7	3.631	29,2	2.614	24,1	1.020	29,0	11.339	29,9	504	38,7	98.527	30,5
40 a 49 anos	44.782	25,2	19.617	24,7	2.573	20,7	945	8,7	780	22,2	12.148	32,0	144	11,0	80.989	25,1
50 a 64 anos	22.169	12,5	13.071	16,5	1.541	12,4	342	3,1	431	12,3	6.701	17,7	38	2,9	44.293	13,7
65 ou mais	1.090	0,6	879	1,1	97	0,8	15	0,1	47	1,3	256	0,7	0	0,0	2.384	0,7
Total	177.834	100,0	79.347	100,0	12.428	100,0	10.864	100,0	3.517	100,0	37.916	100,0	1.304	100,0	323.210	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

A Tabela 11 apresenta dados sobre a escolaridade dos trabalhadores com deficiência e observa-se semelhança da distribuição entre as diferentes faixas de escolaridade deste grupo e do conjunto total de trabalhadores em 2008. Nos últimos anos o Brasil passa por um processo contínuo de elevação do grau de escolaridade da população, gerando um percentual

significativo, em relação aos anos anteriores, de pessoas com ensino médio completo. Da mesma forma, essa mudança pode ser observada entre os trabalhadores com deficiência, visto que mais da metade já concluiu o ensino médio ou ingressou no ensino superior.

As pessoas com deficiência visual são aquelas com maior grau de escolaridade, sendo que 41,6% concluíram o ensino médio e 14,0% concluíram o ensino superior – sendo verificado ainda 4,7% com ensino superior incompleto. Em seguida estão os trabalhadores com deficiência física, que, apesar de apresentar percentual menor de trabalhadores com ensino médio completo (38,3%) em relação às pessoas com deficiência visual, tem 16% do grupo com ensino superior completo – mesmo processo observado entre as pessoas com deficiência auditiva (31,3% com ensino médio completo, 18,1% com ensino médio completo e 3,3% com ensino superior incompleto).

As pessoas com deficiência múltipla ainda apresentam um grau de escolaridade inferior aos já citados. Aqueles com ensino fundamental incompleto ainda representam 23,1% e ensino fundamental completo 15,0%. Estes percentuais podem ser considerados significativos na medida em que o grupo de trabalhadores jovens com deficiência, que ainda poderiam estar freqüentando a escola, é muito baixo.

Já para as pessoas com deficiência mental a distribuição entre as diferentes faixas de escolaridade é diferenciada dos demais tipos de deficiência, 7,1% de analfabetos e 46,9% com ensino fundamental incompleto.

**TABELA 11 – Número de trabalhadores deficientes, segundo tipo de deficiência e escolaridade
Brasil – 2008**

Escolaridade	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%
Analfabeto	1.224	0,7	751	0,9	128	1,0	768	7,1	93	2,6	183	0,5	0	0,0	3.147	1,0
Fundamental incompleto	32.640	18,4	19.855	25,0	2.304	18,5	5.090	46,9	1.130	32,1	8.754	23,1	8	0,6	69.781	21,6
Fundamental completo	25.685	14,4	10.228	12,9	1.426	11,5	1.342	12,4	526	15,0	5.545	14,6	3	0,2	44.755	13,8
Médio incompleto	14.179	8,0	6.728	8,5	1.073	8,6	1.106	10,2	306	8,7	2.963	7,8	11	0,8	26.366	8,2
Médio completo	68.092	38,3	24.810	31,3	5.174	41,6	2.232	20,5	1.107	31,5	14.818	39,1	308	23,6	116.541	36,1
Superior incompleto	7.500	4,2	2.604	3,3	587	4,7	104	1,0	95	2,7	1.581	4,2	672	51,5	13.143	4,1
Superior completo	28.514	16,0	14.371	18,1	1.736	14,0	222	2,0	260	7,4	4.072	10,7	302	23,2	49.477	15,3
Total	177.834	100,0	79.347	100,0	12.428	100,0	10.864	100,0	3.517	100,0	37.916	100,0	1.304	100,0	323.210	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Quanto aos principais subsetores de atividade econômica que empregam trabalhadores com deficiência, destacam-se os serviços de alojamento (11,5%), o comércio varejista (11,5%) e a administração pública (8,3%) (Tabela 12)⁷.

Na indústria de transformação os subsetores que mais empregam trabalhadores com deficiência são indústria de alimentos (5,9%) e indústria de material de transporte (3,8%).

⁷ Destaca-se que em 2008, para o conjunto total de trabalhadores, a maior concentração está na Administração Pública (21%), resultando em diferente quadro para os trabalhadores com deficiência.

As pessoas com deficiência física concentram-se nos serviços de alojamento (15,8%) e no ensino (11,4%). O comércio varejista ocupa 12,4% do total de pessoas com deficiência auditiva, mas, neste caso, é possível verificar uma importância da indústria de transformação na quantidade de postos de trabalho destinados aos trabalhadores com deficiência, destacando-se a indústria de produtos alimentícios (7,6%), a indústria de papel (7,2%) e a indústria de material de transporte (7,2%). As pessoas com deficiência visual predominam no subsetor de comércio varejista (13,3%), administração pública (11,5%) e serviços de alojamento (10,8%). Entre as pessoas com deficiência mental destaca-se o subsetor de comércio varejista que emprega 34,4% dos trabalhadores e a baixa participação da administração pública, com apenas 1,9%. Vale ressaltar, para as pessoas com deficiência múltipla a importância do subsetor da indústria de produtos alimentícios empregando 17,2% do total de trabalhadores deste grupo.

Por outro lado, se forem verificados os percentuais de pessoas com deficiência em cada subsetor em relação ao total de postos de trabalho dos mesmos há uma alteração. Do total de postos de trabalho do subsetor de serviços industriais de utilidade pública, 3,8% são ocupados por trabalhadores com deficiência – maior percentual identificado entre os subsetores. A indústria de material de transporte e a indústria de papel e papelão também merecem destaque, ambas com 2,3% dos postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência. Contudo, é relevante ressaltar o baixo percentual verificado para a administração pública, com apenas 0,3% - menor proporção de postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência. Esta proporção pode ser resultante ou da efetiva baixa contratação de trabalhadores nestas condições ou de problemas na declaração da RAIS pela administração pública.

**TABELA 12 – Número de trabalhadores deficientes, segundo tipo de deficiência e subsetores de atividade econômica
Brasil – 2008**

Subsetores	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%	% em relação ao total de trabalhadores de cada subsetor
Extrativa mineral	548	0,3	176	0,2	28	0,2	14	0,1	7	0,2	120	0,3	0	0,0	893	0,3	0,4
Indústria de produtos minerais não metálicos	1.269	0,7	922	1,2	101	0,8	114	1,0	51	1,5	683	1,8	0	0,0	3.140	1,0	0,9
Indústria metalúrgica	3.903	2,2	2.167	2,7	157	1,3	138	1,3	66	1,9	1.432	3,8	0	0,0	7.863	2,4	1,1
Indústria mecânica	2.445	1,4	2.195	2,8	220	1,8	201	1,9	49	1,4	1.032	2,7	0	0,0	6.142	1,9	1,2
Indústria do material elétrico e de comunicações	1.891	1,1	1.358	1,7	120	1,0	112	1,0	33	0,9	361	1,0	0	0,0	3.875	1,2	1,4
Indústria do material de transporte	4.310	2,4	5.739	7,2	266	2,1	287	2,6	228	6,5	1.431	3,8	0	0,0	12.261	3,8	2,3
Indústria da madeira e do mobiliário	1.542	0,9	1.002	1,3	123	1,0	154	1,4	59	1,7	512	1,4	0	0,0	3.392	1,0	0,8
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	2.255	1,3	5.728	7,2	237	1,9	118	1,1	29	0,8	584	1,5	0	0,0	8.951	2,8	2,3
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	1.329	0,7	1.317	1,7	93	0,7	153	1,4	20	0,6	908	2,4	0	0,0	3.820	1,2	1,2
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria, ...	4.394	2,5	2.836	3,6	267	2,1	365	3,4	97	2,8	521	1,4	0	0,0	8.480	2,6	1,2
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	4.261	2,4	3.532	4,5	262	2,1	406	3,7	131	3,7	933	2,5	0	0,0	9.525	2,9	1,0
Indústria de calçados	2.641	1,5	1.502	1,9	209	1,7	134	1,2	50	1,4	210	0,6	0	0,0	4.746	1,5	1,5
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	8.763	4,9	6.009	7,6	828	6,7	1.192	11,0	606	17,2	1.650	4,4	0	0,0	19.048	5,9	1,1
Serviços industriais de utilidade pública	6.262	3,5	5.000	6,3	275	2,2	72	0,7	102	2,9	2.602	6,9	0	0,0	14.313	4,4	3,8
Construção civil	4.683	2,6	1.928	2,4	414	3,3	251	2,3	126	3,6	2.016	5,3	0	0,0	9.418	2,9	0,5
Comércio varejista	17.072	9,6	9.822	12,4	1.659	13,3	3.742	34,4	414	11,8	4.314	11,4	0	0,0	37.023	11,5	0,6
Comércio atacadista	3.878	2,2	3.631	4,6	276	2,2	348	3,2	142	4,0	1.003	2,6	0	0,0	9.278	2,9	0,8
Instituições de crédito, seguros e capitalização	5.923	3,3	1.193	1,5	442	3,6	129	1,2	46	1,3	1.959	5,2	1.219	93,5	10.911	3,4	1,5
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. técnico...	10.877	6,1	3.310	4,2	1.024	8,2	471	4,3	176	5,0	3.140	8,3	0	0,0	18.998	5,9	0,5
Transportes e comunicações	12.006	6,8	4.150	5,2	924	7,4	368	3,4	151	4,3	5.433	14,3	0	0,0	23.032	7,1	1,1
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação, r...	28.113	15,8	4.779	6,0	1.344	10,8	1.082	10,0	227	6,5	1.477	3,9	0	0,0	37.022	11,5	1,1
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	7.082	4,0	3.116	3,9	779	6,3	278	2,6	118	3,4	2.224	5,9	0	0,0	13.597	4,2	1,1
Ensino	20.298	11,4	2.190	2,8	679	5,5	353	3,2	156	4,4	1.381	3,6	0	0,0	25.057	7,8	1,9
Administração pública direta e autárquica	19.083	10,7	4.356	5,5	1.432	11,5	204	1,9	324	9,2	1.308	3,4	85	6,5	26.792	8,3	0,3
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal...	3.006	1,7	1.389	1,8	269	2,2	178	1,6	109	3,1	682	1,8	0	0,0	5.633	1,7	0,4
Total	177.834	100,0	79.347	100,0	12.428	100,0	10.864	100,0	3.517	100,0	37.916	100,0	1.304	100,0	323.210	100,0	0,8

Fonte: RAIS-MTE
Elaboração: DIEESE

De maneira geral, o salário dos trabalhadores com deficiência concentra-se em faixas superiores àquelas verificadas para o conjunto dos trabalhadores em 2008 (Tabela 13). Chama a atenção o percentual de 18,7% de trabalhadores com deficiência que recebem mais de 5 salários mínimos, enquanto que para o total de trabalhadores no mesmo período o percentual para esta faixa fica em 15,7%. Já para aqueles que recebem menos de 1 salário mínimo os percentuais se assemelham e aqueles com 1 salário mínimo o percentual para os trabalhadores com deficiência é inferior (1,3%, enquanto que para o total de trabalhadores é de 3,4%).

Para as pessoas com deficiência física, visual e múltipla os percentuais de trabalhadores que recebem mais de 5 salários mínimos varia entre 12% e 16%, enquanto que para as pessoas com deficiência auditiva chega a 26,5%. Novamente, para as pessoas com deficiência mental a situação é mais desfavorável, com mais de 50% dos trabalhadores recebendo até 1,5 salário mínimo.

**TABELA 13 – Número de trabalhadores deficientes, segundo tipo de deficiência e faixa de salário mínimo
Brasil – 2008**

Faixa de SM	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%
Até 0,5	628	0,35	186	0,2	32	0,3	159	1,5	19	0,5	161	0,4	0	0,0	1.185	0,4
0,51 a 0,99	3.581	2,01	1.354	1,7	277	2,2	1.435	13,2	135	3,8	482	1,3	1	0,1	7.265	2,2
Igual a 1	2.363	1,33	1.007	1,3	242	1,9	329	3,0	79	2,2	204	0,5	0	0,0	4.224	1,3
1,01 a 1,50	41.002	23,06	16.504	20,8	3.130	25,2	4.675	43,0	939	26,7	5.304	14,0	13	1,0	71.567	22,1
1,51 a 2,00	32.443	18,24	12.241	15,4	2.352	18,9	2.136	19,7	560	15,9	5.262	13,9	9	0,7	55.003	17,0
2,01 a 3,00	31.005	17,43	12.767	16,1	2.067	16,6	1.096	10,1	657	18,7	7.382	19,5	126	9,7	55.100	17,0
3,01 a 4,00	18.046	10,15	6.998	8,8	980	7,9	234	2,2	290	8,2	4.504	11,9	338	25,9	31.390	9,7
4,01 a 5,00	9.561	5,38	4.443	5,6	589	4,7	80	0,7	143	4,1	3.387	8,9	477	36,6	18.680	5,8
Mais de 5,00	28.573	16,07	20.988	26,5	1.976	15,9	239	2,2	443	12,6	7.980	21,0	310	23,8	60.509	18,7
Ignorado	10.632	5,98	2.859	3,6	783	6,3	481	4,4	252	7,2	3.250	8,6	30	2,3	18.287	5,7
Total	177.834	100,00	79.347	100,0	12.428	100,0	10.864	100,0	3.517	100,0	37.916	100,0	1.304	100,0	323.210	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Região Metropolitana de São Paulo – RMSP

Em 2008, os 39 municípios que compõem a RMSP eram responsáveis por 16,6% dos postos de trabalho existentes no mercado formal de trabalho brasileiro, constituindo-se em uma região com grande concentração de estabelecimentos ligados aos diferentes setores econômicos (Tabela 14). A presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho desta região pode ser considerada relevante se comparada a outras localidades do país, sendo similar ao percentual médio nacional de trabalhadores com deficiência em relação ao total de empregados.

A comparação entre o número de trabalhadores com deficiência em 2007 e 2008, segundo dados da RAIS, indica a criação de 9.296 novos postos de trabalho no período, diferentemente do que ocorreu para o país. Entretanto, conforme citado anteriormente, esta informação deve ser olhada com precaução devido aos problemas apresentados no registro deste dado em 2007. De qualquer forma, a informação se aproxima da realidade na medida em que segue a tendência do mercado de trabalho como um todo na região e confirma uma possível tendência de ampliação das vagas para pessoas com deficiência resultante da fiscalização para cumprimento da lei de cotas.

**TABELA 14 – Número de trabalhadores e número de trabalhadores com deficiência
RMSP – 2007 e 2008**

Trabalhadores	2007	2008	Saldo 2008/2007
Total de trabalhadores	6.160.103	6.540.251	380.148
Trabalhadores com deficiência	51.438	60.734	9.296
% trabalhadores com deficiência em relação ao total	0,8	0,9	-

Fonte: RAIS-MTE
Elaboração: DIEESE

Na RMSP, assim como verificado para o Brasil, ocorre a predominância de trabalhadores com deficiência do sexo masculino (63,3%). Os tipos de deficiência dos trabalhadores da RMSP também se assemelha àquela verificada para o país como um todo, predominando as pessoas com deficiência física (54,4%), seguidas das pessoas com deficiência auditiva (30,3%). Além disso, a característica de maior ocorrência de mulheres com deficiência física em relação aos homens, observada anteriormente, também foi verificada (Tabela 15).

**TABELA 15 – Número de trabalhadores com deficiência, segundo gênero e tipo de deficiência
RMSP – 2008**

Tipos de deficiência	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Física	20.358	53,0	12.656	56,7	33.014	54,4
Auditiva	12.012	31,3	6.415	28,8	18.427	30,3
Visual	1.393	3,6	813	3,6	2.206	3,6
Mental	1.547	4,0	640	2,9	2.187	3,6
Múltipla	425	1,1	143	0,6	568	0,9
Reabilitado	2.563	6,7	1.520	6,8	4.083	6,7
Ignorado	129	0,3	120	0,5	249	0,4
Total	38.427	100,0	22.307	100,0	60.734	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

A Tabela 16 apresenta a distribuição dos trabalhadores com deficiência por faixa etária e permite verificar a concentração nas faixas de mais idade (a partir de 30 anos). Entre os diferentes tipos de deficiência aqueles que se diferenciam deste panorama geral do grupo são as pessoas com deficiência visual (com 39,7% pertencendo a faixas de até 29 anos) e as pessoas com deficiência mental (com 60,6% pertencendo a faixas de até 29 anos).

**TABELA 16 – Número de trabalhadores deficientes, segundo faixa etária e tipo de deficiência
RMSP - 2008**

Faixa etária	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%
Até 17 anos	129	0,4	87	0,5	6	0,3	11	0,5	3	0,5	2	0,0	0	0,0	238	0,4
18 a 24 anos	4.881	14,8	2.782	15,1	412	18,7	748	34,2	100	17,6	145	3,6	47	18,9	9.115	15,0
25 a 29 anos	5.215	15,8	3.054	16,6	457	20,7	567	25,9	108	19,0	311	7,6	65	26,1	9.777	16,1
30 a 39 anos	9.934	30,1	5.316	28,8	661	30,0	590	27,0	144	25,4	1.153	28,2	100	40,2	17.898	29,5
40 a 49 anos	8.285	25,1	4.190	22,7	439	19,9	196	9,0	133	23,4	1.679	41,1	30	12,0	14.952	24,6
50 a 64 anos	4.346	13,2	2.811	15,3	211	9,6	74	3,4	72	12,7	759	18,6	7	2,8	8.280	13,6
65 ou mais	224	0,7	187	1,0	20	0,9	1	0,0	8	1,4	34	0,8	0	0,0	474	0,8
Total	33.014	100,0	18.427	100,0	2.206	100,0	2.187	100,0	568	100,0	4.083	100,0	249	100,0	60.734	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Os trabalhadores com deficiência da RMSP possuem grau de escolaridade ainda mais elevada que aquela observada para o conjunto desses trabalhadores brasileiros. Do total, 65,5% possui o ensino médio completo ou superior incompleto ou completo (Tabela 17). Inclusive para as pessoas com deficiência mental, que para os dados nacionais apresentou mais de 50% com ensino fundamental incompleto, a escolaridade é mais elevada, com 32,8% tendo, no mínimo, o ensino médio completo. Para as pessoas com deficiência visual o percentual daqueles que possuem ao menos o ensino médio completo chega a 70,9%.

TABELA 17 – Número de trabalhadores deficientes, segundo tipo de deficiência e escolaridade
RMSP – 2008

Escolaridade	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%
Analfabeto	235	0,7	88	0,5	14	0,6	86	3,9	6	1,1	15	0,4	0	0,0	444	0,7
Fundamental incompleto	4.756	14,4	3.021	16,4	282	12,8	849	38,8	141	24,8	708	17,3	2	0,8	9.759	16,1
Fundamental completo	3.160	9,6	1.994	10,8	194	8,8	275	12,6	97	17,1	531	13,0	0	0,0	6.251	10,3
Médio incompleto	2.519	7,6	1.189	6,5	152	6,9	260	11,9	59	10,4	304	7,4	2	0,8	4.485	7,4
Médio completo	12.794	38,8	4.425	24,0	1.068	48,4	629	28,8	196	34,5	1.412	34,6	65	26,1	20.589	33,9
Superior incompleto	2.022	6,1	552	3,0	183	8,3	24	1,1	23	4,0	227	5,6	124	49,8	3.155	5,2
Superior completo	7.528	22,8	7.158	38,8	313	14,2	64	2,9	46	8,1	886	21,7	56	22,5	16.051	26,4
Total	33.014	100,0	18427	100,0	2206	100,0	2187	100,0	568	100,0	4083	100,0	249	100,0	60.734	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Na RMSP o subsetor de atividade econômica que possui maior concentração de pessoas com deficiência ocupadas é o de ensino (12,8%), com uma diferença significativa em relação ao verificado para o conjunto de trabalhadores da região (2,7%). Em seguida estão o subsetor de comércio e administração de imóveis (10,2%) e o da indústria de papel (9,1%) (Tabela 18).

Tendo como referência o total de trabalhadores empregados em cada subsetor, verifica-se uma mesma tendência para os maiores empregados, sendo o subsetor da indústria de papel aquele com maior proporção de postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência (5,4%), seguido do subsetor de ensino (com 4,4% dos trabalhadores sendo pessoas com deficiência) e do subsetor da indústria de material de transporte (3,2%). Estes três subsetores citados apresentam percentual de pessoas com deficiência significativamente superior à média verificada para a região – que fica em 0,9%.

Ainda segundo os dados da Tabela 18, percebe-se a pequena presença de pessoas deficientes no subsetor da administração pública, constatação que segue a mesma tendência verificada para o Brasil.

Entre as pessoas com deficiência física o maior empregador é o subsetor de ensino (20,6%) seguido do comércio e administração de imóveis (12,8%). Para as pessoas com deficiência auditiva as maiores oportunidades de emprego estão no subsetor da indústria de papel – que na RMSP emprega 25,1% das pessoas com esta característica. Entre os trabalhadores com deficiência visual destacam-se os subsetores de comércio e administração de imóveis, serviços de alojamento e comércio varejista, sendo que esses dois últimos subsetores também são os maiores empregadores de pessoas com deficiência mental. Por fim, as pessoas com deficiência múltipla concentram-se na indústria de material de transporte e nos serviços de alojamento.

**TABELA 18 – Número de trabalhadores deficientes, segundo tipo de deficiência e subsetores de atividade econômica
RMSP – 2008**

Subsetores	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%	% em relação ao total de trabalhadores de cada subsetor
Extrativa mineral	16	0,0	6	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,0	0	0,0	24	0,0	0,4
Indústria de produtos minerais não metálicos	194	0,6	258	1,4	14	0,6	20	0,9	7	1,2	13	0,3	0	0,0	506	0,8	1,6
Indústria metalúrgica	665	2,0	439	2,4	24	1,1	53	2,4	18	3,2	152	3,7	0	0,0	1.351	2,2	0,8
Indústria mecânica	482	1,5	510	2,8	34	1,5	24	1,1	6	1,1	95	2,3	0	0,0	1.151	1,9	1,1
Indústria do material elétrico e de comunicações	392	1,2	241	1,3	26	1,2	17	0,8	17	3,0	118	2,9	0	0,0	811	1,3	1,2
Indústria do material de transporte	1.489	4,5	1.809	9,8	61	2,8	90	4,1	108	19,0	675	16,5	0	0,0	4.232	7,0	3,2
Indústria da madeira e do mobiliário	91	0,3	50	0,3	2	0,1	13	0,6	3	0,5	4	0,1	0	0,0	163	0,3	0,5
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	718	2,2	4.627	25,1	35	1,6	51	2,3	9	1,6	87	2,1	0	0,0	5.527	9,1	5,4
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	309	0,9	478	2,6	12	0,5	25	1,1	0	0,0	146	3,6	0	0,0	970	1,6	1,4
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria, ...	1.575	4,8	856	4,6	100	4,5	116	5,3	32	5,6	76	1,9	0	0,0	2.755	4,5	1,3
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	408	1,2	437	2,4	20	0,9	59	2,7	12	2,1	26	0,6	0	0,0	962	1,6	0,7
Indústria de calçados	8	0,0	7	0,0	2	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	17	0,0	0,6
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	785	2,4	541	2,9	64	2,9	224	10,2	55	9,7	137	3,4	0	0,0	1.806	3,0	1,3
Serviços industriais de utilidade pública	401	1,2	117	0,6	27	1,2	14	0,6	2	0,4	29	0,7	0	0,0	590	1,0	1,1
Construção civil	862	2,6	591	3,2	63	2,9	34	1,6	16	2,8	92	2,3	0	0,0	1.658	2,7	0,5
Comércio varejista	2.723	8,2	1.447	7,9	240	10,9	498	22,8	37	6,5	81	2,0	0	0,0	5.026	8,3	0,6
Comércio atacadista	1.040	3,2	973	5,3	54	2,4	78	3,6	16	2,8	91	2,2	0	0,0	2.252	3,7	0,8
Instituições de crédito, seguros e capitalização	2.283	6,9	400	2,2	147	6,7	49	2,2	12	2,1	735	18,0	249	100,0	3.875	6,4	1,8
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. técnico...	4.240	12,8	970	5,3	370	16,8	200	9,1	48	8,5	373	9,1	0	0,0	6.201	10,2	0,6
Transportes e comunicações	2.157	6,5	1.393	7,6	161	7,3	111	5,1	21	3,7	400	9,8	0	0,0	4.243	7,0	1,0
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação, r...	2.710	8,2	1.061	5,8	271	12,3	332	15,2	69	12,1	175	4,3	0	0,0	4.618	7,6	0,7
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	1.974	6,0	691	3,7	215	9,7	65	3,0	24	4,2	137	3,4	0	0,0	3.106	5,1	1,3
Ensino	6.795	20,6	346	1,9	100	4,5	80	3,7	39	6,9	430	10,5	0	0,0	7.790	12,8	4,4
Administração pública direta e autárquica	664	2,0	169	0,9	163	7,4	31	1,4	17	3,0	8	0,2	0	0,0	1.052	1,7	0,1
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal...	33	0,1	10	0,1	1	0,0	3	0,1	0	0,0	1	0,0	0	0,0	48	0,1	0,4
Total	33.014	100,0	18.427	100,0	2.206	100,0	2.187	100,0	568	100,0	4.083	100,0	249	100,0	60.734	100,0	0,9

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Quanto à remuneração das pessoas com deficiência na RMSP, chama a atenção o percentual elevado de trabalhadores que recebem mais de 5 salários mínimos (30,3%). Neste conglomerado urbano a remuneração em geral apresenta valores superiores à diversas regiões do país, contudo aqueles que recebem mais de 5 salários mínimos no conjunto de trabalhadores representam apenas 23,8% (Tabela 19).

Para esta mesma faixa de remuneração, os trabalhadores com deficiência auditiva somam 43,0%: este foi o grupo com maior remuneração entre as pessoas com deficiência.

Assim como verificado para os dados nacionais, as pessoas com deficiência mental também possuem remuneração mais baixa em relação aos demais trabalhadores com deficiência na RMSP, com quase 70% recebendo até 2 salários mínimos.

TABELA 19 – Número de trabalhadores deficientes, segundo tipo de deficiência e faixa de salário mínimo RMSP – 2008

Faixa de SM	Física	%	Auditiva	%	Visual	%	Mental	%	Múltipla	%	Reabilitado	%	Ignorado	%	Total	%
Até 0,5	73	0,2	17	0,1	3	0,1	10	0,5	1	0,2	14	0,3	0	0,0	118	0,2
0,51 a 0,99	764	2,3	174	0,9	45	2,0	299	13,7	23	4,0	67	1,6	0	0,0	1.372	2,3
Igual a 1	138	0,4	47	0,3	40	1,8	32	1,5	7	1,2	2	0,0	0	0,0	266	0,4
1,01 a 1,50	3.088	9,4	1.196	6,5	333	15,1	645	29,5	65	11,4	233	5,7	0	0,0	5.560	9,2
1,51 a 2,00	5.619	17,0	2.463	13,4	485	22,0	528	24,1	86	15,1	262	6,4	1	0,4	9.444	15,5
2,01 a 3,00	6.845	20,7	3.061	16,6	499	22,6	343	15,7	137	24,1	480	11,8	17	6,8	11.382	18,7
3,01 a 4,00	4.013	12,2	1.628	8,8	197	8,9	97	4,4	50	8,8	463	11,3	41	16,5	6.489	10,7
4,01 a 5,00	2.313	7,0	1.302	7,1	146	6,6	37	1,7	33	5,8	445	10,9	94	37,8	4.370	7,2
Mais de 5,00	8.134	24,6	7.926	43,0	345	15,6	71	3,2	120	21,1	1.723	42,2	88	35,3	18.407	30,3
Ignorado	2.027	6,1	613	3,3	113	5,1	125	5,7	46	8,1	394	9,6	8	3,2	3.326	5,5
Total	33.014	100,0	18.427	100,0	2.206	100,0	2.187	100,0	568	100,0	4.083	100,0	249	100,0	60.734	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

4. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – GARANTIAS A TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Além das disposições legais em vigor, garantias aos trabalhadores com deficiência têm sido asseguradas na esfera das relações de trabalho através dos processos de negociação coletiva, espaço privilegiado para a ampliação e melhoria dos direitos vigentes, bem como para a introdução de novas conquistas.

Neste capítulo serão apresentadas as cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguram garantias às pessoas com deficiência. Para tanto, foram analisados os instrumentos normativos registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas – SACC-DIEESE (ver anexo 2). Pretende-se elaborar um panorama da negociação sobre esse tema, de forma a detectar sua presença nos instrumentos normativos firmados por diversas categorias profissionais e revelar a natureza das garantias pactuadas.

O levantamento das garantias relativas a pessoas com deficiência foi realizado junto aos acordos e convenções coletivas de trabalho de 211 negociações que compõem o painel do SACC-DIEESE. Foram analisados os documentos por elas firmados no ano de 2009 e, na falta destes, os firmados em 2008 e 2007⁸.

Do total das unidades de negociação observadas, verificou-se que 39 – o que corresponde a 19% do universo pesquisado – estabelece cláusulas sobre esta questão (Tabela 20).

⁸ O SACC-DIEESE acompanha anualmente 220 unidades de negociação. Entretanto, a inserção das informações no sistema é realizada conforme se encerram as negociações coletivas de trabalho e se tem acesso aos documentos delas resultantes. No momento da pesquisa na base de dados, o sistema contava com o registro dos documentos de 211 negociações em 2007, 173 em 2008 e 34 em 2009. Optou-se, então, por analisar o último documento firmado por cada uma das 211 negociações registradas no primeiro ano da série, o que significou uma amostra de 34 documentos de 2009, 139 de 2008 e 38 de 2007.

TABELA 20 – Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho com cláusulas relativas a trabalhadores deficientes, por setor e atividade econômica Brasil, 2007 a 2009

Setor / Atividade Econômica	2007-2009		Painel Analisado
	Nº	%	
RURAL	1	11,1	9
COMÉRCIO	1	4,8	21
INDÚSTRIA	22	20,0	110
Alimentação	2	20,0	10
Artefatos de Borracha	0	0,0	3
Construção e Mobiliário	6	40,0	15
Extrativas	0	0,0	2
Fiação e Tecelagem	0	0,0	11
Gráficas	1	20,0	5
Metalúrgicas	6	27,3	22
Papel	0	0,0	4
Químicas e Farmacêuticas	2	25,0	8
Urbanas	4	18,2	22
Vestuário	0	0,0	7
Vidros	1	100,0	1
SERVIÇOS	14	19,7	71
Bancos	1	33,3	3
Comunicações	4	21,1	19
Educação	0	0,0	7
Processamento de Dados	2	28,6	7
Segurança e Vigilância	4	80,0	5
Serviços de Saúde	1	20,0	5
Transportes	1	6,7	15
Turismo e Hospitalidade	1	10,0	10
TOTAL	39	18,5	211

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas.

A indústria é o setor que apresenta o maior percentual de negociações sobre o tema: 20% asseguram garantias relativas a deficientes. Destacam-se, aqui, as negociações dos trabalhadores em indústrias metalúrgicas, das quais seis – de um total de 22 – dispõem sobre a questão.

No setor de serviços, pouco menos de 20% do total das negociações observadas convencionam cláusulas desse tipo. Aqui, chamam a atenção os acordos e convenções coletivas do ramo de segurança e vigilância, em que quatro das cinco unidades de negociação observadas as registram. No comércio (de um total de 21 negociações acompanhadas) e no setor rural (com 9 negociações acompanhadas) foi identificado apenas um dispositivo sobre a questão em cada.

Em um número significativo de convenções e acordos coletivos no Brasil é possível identificar cláusulas⁹ com disposições equivalentes à legislação vigente, desde a Constituição Federal até a própria legislação trabalhista específica. Longe de representar uma omissão das entidades sindicais de trabalhadores em negociar novas garantias, tal fato denuncia o nível de descumprimento dos direitos legais pelos empregadores. Assim, acordar cláusulas com disposições semelhantes às previstas em lei cumpre o papel de reafirmar o direito estabelecido e muitas vezes não cumprido. Essa situação pode ser identificada com clareza quando se observa o conjunto de convenções e acordos que tratam de direitos voltados para os trabalhadores com deficiência. Apesar de o preenchimento de vagas com deficientes ser obrigatória para as empresas com mais de 100 funcionários¹⁰ desde 1991, na prática esta determinação não vem sendo cumprida a contento, e o número de deficientes no mercado formal de trabalho no Brasil ainda é pequeno em relação ao total de deficientes. Dessa forma, grande parte das cláusulas (24 ocorrências) relacionadas aos trabalhadores deficientes reforça a legislação já vigente ou tratam de maneira abrangente o incentivo à contratação de deficientes.

Outra situação observada nos documentos que compõem o SACC-DIEESE é a obrigatoriedade da empresa de garantir as devidas adaptações do espaço físico e o fornecimento de ferramentas especiais e equipamentos de proteção individual para trabalhadores com deficiência. Do total de 52 ocorrências encontradas, 11 referem-se a garantias deste tipo.

A negociação coletiva também pode viabilizar aos trabalhadores com deficiência um auxílio financeiro exclusivo. Este tipo de benefício foi identificado em quatro cláusulas, sendo duas em acordos de indústrias do setor elétrico e duas em um acordo de uma grande empresa de processamento de dados. Chama a atenção que estes benefícios são observados em antigas

⁹ Para verificar cada uma das cláusulas identificadas, ver Anexo 3.

¹⁰ Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Fonte: <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>. Acessado em: 06/08/2009

empresas estatais, nas quais, historicamente, o processo de negociação e o nível de organização de trabalhadores são muito avançados. Além de auxílio financeiro mensal, existem outras duas ocorrências de reembolso parcial ou total de gastos dos trabalhadores com equipamentos capazes de minimizar ou suprir dificuldades causadas pela deficiência. Esses casos também foram identificados na categoria de eletricitários, o mesmo observado para as ocorrências de auxílio financeiro. Outra garantia identificada em dois contratos é o abono de faltas para que o trabalhador possa adquirir ou fazer a manutenção dos equipamentos citados anteriormente.

Outra questão que surge nas convenções e acordos analisados é a obrigatoriedade das empresas de fornecer aos sindicatos de trabalhadores informações sobre a contratação de deficientes ou sobre aqueles que já são funcionários. Esta garantia configura mais um esforço dos sindicatos de trabalhadores em assegurar a inserção efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com o mesmo propósito, observa-se em uma convenção analisada a garantia de participação do sindicato de trabalhadores em processos de contratação de pessoas com deficiência.

Por fim, surge também a preocupação por parte da representação de trabalhadores, expressa através das cláusulas, de impedir a discriminação de trabalhadores deficientes no tratamento cotidiano nas empresas e, principalmente, quanto aos critérios de promoção ou de salários.

Garantias a trabalhadores com dependentes deficientes

Do total de categorias profissionais acompanhadas pelo SACC-DIEESE, 63 incluem em suas convenções e acordos coletivos de trabalho cláusulas com garantias a trabalhadores com dependentes deficientes. Deste total, 42 são do setor da indústria, 14 dos serviços, 6 do setor de comércio e apenas 1 do rural.

A maior parte, 45 documentos, trazem disposição sobre a concessão de auxílios financeiros destinados ao pagamento de creches, escolas ou tratamento de saúde específicos ao deficiente. Outro benefício identificado, com 15 ocorrências, é o pagamento de auxílio financeiro a dependentes deficientes sem que haja necessidade de comprovação sobre a destinação dos recursos.

Por fim, foram identificados 14 documentos com cláusulas que tratam de abono de faltas de trabalhadores com dependentes deficientes. Embora o direito a falta abonada para a

assistência de dependentes seja freqüente nos acordos, quando se trata do atendimento ao dependente deficiente os acordos analisados trazem garantias ainda mais amplas, como a licença por maior número de dias ou extinção do limite de idade do dependente para usufruto da garantia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado neste relatório, segundo dados do Censo Demográfico 2000, 14,5% da população brasileira é composta por pessoas com deficiência, ou seja, aproximadamente um em cada sete brasileiros tem esta característica. Se verificado o percentual de pessoas com deficiência em relação ao total da população de cada uma das regiões brasileiras, a Região Nordeste é aquela com maior presença de pessoas com deficiência. A distribuição geográfica, e as demais informações obtidas através desta pesquisa domiciliar, devem ser ponderadas pela forma de captação do dado (auto-declaração), pois o nível de conhecimento dos entrevistados sobre a questão e elementos culturais podem impactar no resultado do levantamento.

A análise das características de cada uma das deficiências (pessoas com deficiência visual, em locomoção, auditiva, mental, paralisia ou falta de membros) identificou um elemento relevante para elaboração de ações voltadas para esta população por parte do poder público ou de organizações não governamentais: conforme a idade da população avança, o número de pessoas com deficiência também cresce – mais da metade das pessoas com deficiência possui mais de 50 anos. Esta constatação não se aplica apenas entre as pessoas com deficiência mental.

Outro elemento que deve ser destacado é a baixa escolaridade das pessoas com deficiência. Do total de pessoas com deficiência, 26,7% nunca frequentaram a escola ou frequentaram durante menos de 1 ano, além de uma parcela ainda maior (49,6%) que não concluiu o 1º grau (atual ensino fundamental). A situação mais favorável, neste caso, está entre as pessoas com deficiência visual. Para identificar os motivos exatos para este baixo grau de escolaridade seria necessário realizar pesquisas específicas¹¹, entretanto é possível elencar alguns elementos que podem contribuir para esta situação: dificuldade de acesso à escola, falta de oferta de vagas voltadas para esta população, resistência familiar para que a pessoa com deficiência frequente a escola, entre outros.

Com relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, os dados do Censo indicam alguns pontos importantes. A Taxa de Participação entre as pessoas com deficiência é baixa, especialmente para as pessoas com deficiência mental, de locomoção ou com paralisia/falta de membros. Para aqueles que estão inseridos no mercado de trabalho, predominam os trabalhadores por conta própria, caracterizado como uma forma precária de

¹¹ Outros produtos deste mesmo projeto poderão oferecer indicações sobre essas motivações.

trabalho em decorrência da falta de proteção social, indicando dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho.

Já os dados da RAIS-MTE indicam uma presença mínima de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, representando apenas 0,8% do total de trabalhadores brasileiros, sendo que neste conjunto também constam os trabalhadores que passaram pelo Programa de Reabilitação Profissional da Previdência Social. Mesmo nos estados com maior percentual de pessoas com deficiência, segundo o Censo (Piauí, Ceará e Rio Grande do Norte), a presença de trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho ainda é baixa.

De maneira geral, as pessoas com deficiência que conseguem se inserir no mercado formal de trabalho possuem grau de escolaridade acima da média do conjunto total dos trabalhadores. Além disso, o salário dos trabalhadores com deficiência, segundo a RAIS, concentra-se em faixas superiores às aquelas verificadas para o conjunto dos trabalhadores.

Estes dados indicam uma condição favorável para as pessoas com deficiência que conseguem se inserir no mercado formal de trabalho, exceção feita para as pessoas com deficiência mental – que possuem condição desfavorável em relação aos demais verificados também as informações do Censo.

No que tange às garantias previstas nos contratos coletivos de trabalho, as informações do SACC-DIEESE apontam que, mesmo com a Lei de Cotas, a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho não avançou de maneira ideal, visto que um número significativo de cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho reforça a necessidade de cumprimento da legislação quanto à contratação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR, P. E. A., DEDECCA, C. S.. **Notas sobre o mercado de trabalho no Brasil durante a industrialização restringida**. CESIT/IE/UNICAMP – Campinas. Setembro de 1992.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; VIOTTI, Renato Baungartz. **Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo em 1991**. Brasília - DF: IPEA, 2003. 36 p. (Texto para Discussão, 975). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br>

DIEESE. **Considerações sobre a Reestruturação Produtiva no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 1997.

_____. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2008**. – Brasília: MTE, SPPE, DES, CGET, 2009. Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/Manual%20RAIS_2008a.pdf (acessado em 11/08/09).

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** In: Sociedade Brasileira de Ostromizados, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8-11.

SITES CONSULTADOS

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: <http://www.dieese.org.br>

Ministério do Trabalho e Emprego: <http://www.mte.gov.br>

Ministério da Previdência Social: <http://www.previdenciasocial.gov.br>

Presidência da República: <http://www.planalto.gov.br>

ANEXO 1 – Questionário Censo Demográfico 2000

Perguntas do questionário completo do Censo Demográfico 2000 utilizadas para identificar a população com deficiência.

Quesito 4.10 - TEM ALGUMA DEFICIÊNCIA MENTAL PERMANENTE QUE LIMITE AS SUAS ATIVIDADES HABITUAIS? (como trabalhar, ir à escola, brincar, etc.)

Assinalar, conforme o caso:

1 - SIM - se confirmada a existência de deficiência mental permanente, exclusive doença mental, que impeça a pessoa de exercer suas atividades de rotina, tais como: trabalhar, ir à escola, brincar, cuidar dos afazeres domésticos, etc.

2 - NÃO

Não considerar como deficiência mental perturbações ou doença mental, tais como: autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.

Nota: Em geral, a deficiência mental se manifesta na infância ou até os 18 anos de idade.

Quesito 4.11 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE ENXERGAR ? (Se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)

Conforme a declaração, assinale:

1 - INCAPAZ - para a pessoa que se declare totalmente cega desde o nascimento, ou que tenha perdido totalmente a visão por motivo de doença ou acidente;

2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE - para a pessoa que se declare com grande dificuldade permanente para enxergar, mesmo com o uso de óculos ou lentes de contato;

3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE - para a pessoa que se declare com alguma dificuldade permanente para enxergar, mesmo com o uso de óculos ou lentes de contato; e

4 - NENHUMA DIFICULDADE - para a pessoa que se declare sem nenhuma dificuldade para enxergar, ainda que isso exija o uso de óculos ou lentes de contato.

Quesito 4.12 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE OUVIR ?(Se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)

Conforme a declaração, assinale:

1 - INCAPAZ - para a pessoa que se declare totalmente surda desde o nascimento, ou que tenha perdido totalmente a audição por motivo de doença ou acidente;

2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE - para a pessoa que se declare com grande dificuldade permanente para ouvir, mesmo com o uso de aparelho auditivo;

3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE - para pessoa que se declare com alguma dificuldade permanente para ouvir, mesmo com o uso de aparelho auditivo; e

4 - NENHUMA DIFICULDADE - para a pessoa que se declare sem nenhuma dificuldade para ouvir, ainda que isto exija o uso de aparelho auditivo.

Quesito 4.13 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE CAMINHAR/SUBIR ESCADAS ? (Se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)

Conforme a declaração assinale:

1 - INCAPAZ - para a pessoa que se declare incapaz de caminhar ou subir escadas sem ajuda de outra pessoa, por deficiência motora, decorrente de lesão do sistema nervoso em caráter permanente;

2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE - para a pessoa que se declare com grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas sem ajuda de outra pessoa, mesmo com o uso de prótese ou aparelho auxiliar;

3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE - para a pessoa que se declare com alguma dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas sem ajuda de outra pessoa, mesmo com o uso de prótese ou aparelho auxiliar; e

4 - NENHUMA DIFICULDADE - para a pessoa que se declare sem nenhuma dificuldade de caminhar ou subir escada sem ajuda de outra pessoa, ainda que isto exija o uso de prótese ou aparelho auxiliar. Considerar, neste item, as crianças que ainda não chegaram ou se encontram em fase de caminhar.

Quesito 4.14 - TEM ALGUMA DAS SEGUINTE DEFICIÊNCIAS: (Assinale somente uma alternativa, priorizando a ordem apresentada)

1 – PARALISIA PERMANENTE TOTAL - para a pessoa que se declare tetraplégica ou quadriplégica, ou seja, possui paralisia dos quatro membros;

2 – PARALISIA PERMANENTE DAS PERNAS - para a pessoa que se declare paraplégica;

3 – PARALISIA PERMANENTE DE UM DOS LADOS DO CORPO - para a pessoa que se declare hemiplégica;

4 – FALTA DE PERNA, BRAÇO, MÃO, PÉ OU DEDO POLEGAR - para a pessoa que declare não ter um ou os dois membros superiores, ou inferiores ou ambos, desde o nascimento ou por posterior amputação, devido à doença ou acidente. Considere a perda de braço, antebraço, mão, dedo polegar, perna, parte da perna ou pé; e

5 – NENHUMA DAS ENUMERADAS - para a pessoa que não possui nenhuma das deficiências enumeradas.”

ANEXO 2 – SACC-DIEESE
Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

O SACC-DIEESE foi implantado em 1993 e reúne informações sobre contratos coletivos de trabalho paradigmáticos para as negociações coletivas em nível nacional, regional e setorial.

Até 2002, o sistema era composto por 94 contratos coletivos ao ano, que abrangiam, aproximadamente, 30 categorias profissionais dos setores da indústria, comércio e serviços, além de 14 unidades da federação, distribuídas pelas regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. A partir de 2003, a base de dados do sistema foi ampliada para 220 contratos coletivos ao ano, passando a abranger 50 categorias profissionais e 16 unidades da federação. Esta ampliação viabilizou a inclusão de contratos coletivos de categorias profissionais da região Norte do país e de trabalhadores do setor rural, urbanitários e de empresas estatais.

A metodologia para o tratamento das informações constantes dos contratos foi desenvolvida visando à classificação e à recuperação dos dados, de forma a identificar, com agilidade e precisão, suas principais características, bem como as cláusulas que os compõem.

A Tabela a seguir apresenta a distribuição das categorias profissionais atualmente acompanhadas pelo SACC-DIEESE.

TABELA
Distribuição das unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE, por região geográfica, setor e atividade econômica

Setor/Ramo De Atividade	Região Geográfica					Nacional ⁽¹⁾	Total
	N	NE	CO	SE	S		
Rural	1	3	1	2	4	-	11
Comércio	1	7	2	5	6	-	21
Indústria	3	22	7	43	32	5	112
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	7	1	5	2	-	15
Extrativas	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	4	-	3	4	-	11
Gráficas	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgicas	1	1	-	13	7	-	22
Papel, Papelão e Cortiça	-	1	-	2	1	-	4
Químicas	-	2	-	2	3	1	8
Urbanas	2	4	2	7	4	3	22
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
Serviços	6	15	5	24	16	10	76
Bancos	-	-	-	-	-	3	3
Comunicações	-	3	2	9	5	1	20
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento Dados	1	1	-	2	1	2	7
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Serviços de Saúde	-	2	-	1	2	-	5
Transportes	3	3	1	5	2	4	18
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
TOTAL	11	47	15	74	58	14	220

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Nota: (1) Negociações com abrangência nacional ou inter-regional

ANEXO 3 – Cláusulas sobre trabalhadores com deficiência e dependentes com deficiência

Cláusulas sobre Trabalhadores com Deficiência

COMÉRCIO

Categoria:Empr. Comércio Lojista - Caxias do Sul/RS

Vigência:01-07-2008 a 30-06-2009

PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DE DEFICIENTE FÍSICO

É proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência física.

INDÚSTRIA

Categoria:Trab. Ind. Laticínios - Goiás

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2009

DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas comprometem-se a não fazer restrição para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

Categoria:Trab. Ind. Produtos Avícolas - Paraná

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas observarão a proporcionalidade de empregos reservados para deficientes físicos, conforme o determinado no artigo 201, do Decreto nº 2.172 de 05/03/97.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Candeias/BA

Vigência:01-05-2007 a 30-04-2008

TRABALHO DE DEFICIENTE

As Empresas aceitarão deficientes físicos no seu quadro de Empregados, sendo que os percentuais a que se referem a lei nº 7853, de 24/10/89 e o Dec nº 3298, de 20/12/99, sobre o trabalho de deficientes deverão ser considerados em relação as funções cujos desempenhos sejam compatíveis com as condições dos deficientes, devendo as empresas informar semestralmente ao sindicato laboral a quantidade de deficientes contratados. § Único - O SITICCAN/BA apresentará ao SINDUSCON/BA e às empresas em sua base territorial, uma relação de portadores de deficiência.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Salvador/BA

Vigência:01-01-2008 a 31-12-2009

TRABALHO DE DEFICIENTE FÍSICO

A empresa compromete-se a preencher seus cargos de emprego, que forem gradativamente sendo substituídos ou criados, a partir da assinatura do TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, até o limite mínimo a que está obrigada, definido no artigo 93, da Lei 8.213/91 e art. 36, do Decreto 3.298, de 21 de dezembro de 1999, com trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Camaçari/BA

Vigência:01-01-2008 a 31-12-2009

TRABALHO DE DEFICIENTE

As Empresas aceitarão deficientes físicos no seu quadro de Empregados, sendo que os percentuais a que se referem a lei nº 7853, de 24/10/89 e o Dec. Nº 3298, de 20/12/99, sobre o trabalho de deficientes deverão ser aplicados somente em relação às funções cujos desempenhos sejam compatíveis com as condições dos deficientes, de acordo com laudo elaborado por engenheiro de segurança devidamente habilitado, devendo as empresas informar semestralmente ao sindicato laboral a quantidade de deficientes contratados.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Curitiba/PR

Vigência:01-06-2008 a 31-05-2009

DEFICIENTE FÍSICO

Os empregadores com 100 ou mais empregados estão obrigados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.212/91.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Curitiba/PR

Vigência:01-06-2008 a 31-05-2009

FERRAMENTAS

Os empregadores serão obrigados a fornecer EPI's, devidamente certificados, vestimenta de trabalho e ferramentas de trabalho em boas condições de uso a todos os seus empregados, bem como a manter local adequado para guarda das ferramentas sob a responsabilidade e devolução do empregado, mediante carga ou recibo.

§ 3º - Os equipamentos de proteção individual deverão ser adaptados com a necessidade do usuário em caso de eventual deficiência física.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Pernambuco

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2009

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A fim de dar cumprimento à obrigação legal prevista na Lei nº 8.213/91, com relação à cota de empregos para pessoas com deficiência, o SINDICATO PATRONAL se compromete a remeter para o SINDICATO PROFISSIONAL, no prazo de 60 dias, a relação das funções nas quais poderão ser empregados os deficientes, a fim de propiciar a pactuação bilateral da matéria sob a forma a ser estabelecida pelas partes.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Rio de Janeiro/RJ

Vigência:01-03-2009 a 28-02-2011

DEFICIENTES FÍSICOS

Os Sindicatos convenientes buscarão mecanismos que facilitem às empresas o cumprimento da Lei Federal nº 7.853/89, inclusive ações conjuntas que viabilizem a realização de programas de capacitação profissional adequados às condições da Construção Civil, com recursos do FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Categoria:Gráficos - São Paulo

Vigência:17-11-2007 a 16-11-2009

TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

Recomenda-se às empresas, enviares esforços para a realização de programas sociais de contratação de trabalhadores portadores de deficiência física.

Categoria:Metalúrgicos - Bahia

Vigência:01-07-2007 a 30-06-2008

ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

Na medida do possível, as empresas devem promover a admissão de deficientes físicos para funções compatíveis.

Categoria:Metalúrgicos - Curitiba/PR

Vigência:01-12-2008 a 30-11-2009

DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas deverão observar o disposto na Lei no 8.213/93 (art.93), no que diz respeito à contratação de deficientes físicos.

Categoria:Metalúrgicos - Rio de Janeiro

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2009

DEFICIENTE FÍSICO

As empresas com mais de 100 empregados comprometem-se a preencher, de acordo com o art. 93 da lei nº 8.213, de 24/07/91, de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, desde que passem por avaliação médica, social e psicológica, para que haja boa adaptação à empresa e vice-versa.

Categoria:Metalúrgicos (Grupo XIX-10) - São Paulo/SP

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2009

APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

Categoria:Metalúrgicos (Grupo XIX-10) - ABC/SP

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2009

APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

Categoria:Metalúrgicos (Ind. Automobilística) - ABC/SP

Vigência:01-09-2007 a 31-08-2009

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2008/2009, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2007/2008, nos anos base 2006/2007, acrescida de dados relativos a pessoas com deficiência que forem empregados e dos que foram contratados no período, nos termos da Lei.

Categoria:Metalúrgicos (Ind. Automobilística) - ABC/SP

Vigência:01-09-2007 a 31-08-2009

ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva.

Categoria:Eletricitários - Foz do Iguaçu/PR

Empresa:Itaipu Binacional

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

GARANTIAS PARA EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A ITAIPU para seus empregados portadores de necessidades especiais reconhecerá seus direitos em toda sua plenitude, evitando toda discriminação e, para tanto, em igualdade de condições serão tidos em conta para todas as promoções que a ITAIPU implemente.

§ Único – Será implementada a infra-estrutura indispensável, adequada às necessidades dos mesmos para o deslocamento dentro do local de trabalho.

Categoria:Eletricitários - Paraná

Empresa:COPEL - Companhia Paranaense de Energia

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2009

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

§ Único - As Empresas concederão aos empregados com deficiência, sem natureza salarial, reembolso de 50% do valor gasto na aquisição de próteses e órteses, limitado ao valor anual de 12 vezes o valor pago as pessoas com deficiência, totalizando atualmente R\$ 4.200,00, conforme regulamento próprio.

Categoria:Eletricitários - Santa Catarina

Empresa:CELESC - Centrais Elétricas de Santa Catarina

Vigência:01-10-2007 a 30-09-2008

AUXÍLIO À DEFICIENTES

Fica assegurado aos empregados com contrato de trabalho vigente em 30.09.2007, o benefício Auxílio-Deficiente, conforme Manual de Procedimentos I-132.0039, no valor de R\$ 413,96, que integrará para todos os efeitos e fins jurídicos e legais o contrato individual de trabalho, a partir da vigência deste Acordo.

§ 1º - Para o empregado com deficiência conforme definido no Decreto nº 3.298 e suas alterações, de 20 de dezembro de 1999, será concedido durante a vigência deste acordo, o reembolso de até R\$ 1.000,00, não acumulável com o valor constante no "caput", para o custeio de despesas referentes serviços e/ou aquisição de equipamentos de transporte e mobilização, devidamente comprovadas e necessidade justificada por laudo médico após análise e aprovação do serviço social e médico da Empresa.

Categoria:Eletricitários - São Paulo/SP

Empresa:AES-Eletropaulo

Vigência:01-06-2008 a 31-05-2009

AUXÍLIO A EMPREGADOS DEFICIENTES FÍSICOS

Durante a vigência do presente acordo coletivo, a Eletropaulo pagará aos empregados ativos, portadores de deficiência física, assim reconhecidos pela legislação vigente (lei 7853/1989 e decreto 3298/99) e impossibilitados de locomoção ao trabalho em condições normais, mediante prévia avaliação médica, um auxílio mensal, não cumulativo, no valor de R\$ 150,00.

Categoria:Químicos (tintas e vernizes) - Rio de Janeiro

Vigência:01-03-2008 a 28-02-2009

DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas comprometem-se a não fazer quaisquer restrições à admissão de deficientes físicos, de acordo com a legislação vigente.

Categoria:Químicos - CNQ-CUT/SP

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2010

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

As partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação dos portadores de necessidades especiais, preparando-os para o mercado de trabalho.

Categoria:Termo Aditivo (verificar nome da categoria): (03152005)

Vigência:07-03-2006 a 06-03-2008

Artigo 1º - As empresas individualmente deverão efetuar avaliação Estrutural, analisar e desenvolver projetos específicos para adequar o ambiente de trabalho, segundo a natureza e grau de deficiência estabelecidos na legislação vigente;

Artigo 2º - As empresas viabilizarão a Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento, através dos seguintes procedimentos:

a) Contratação de Pessoas com Deficiência, com qualificação necessária para suprimir a necessidade de mão-de-obra.

b) Contratação de Pessoas com Deficiência, que necessitarão de curso de formação e qualificação visando suprir à necessidade de mão-de-obra.

c) A contratação será efetivada quando do início do curso de capacitação e qualificação de pessoas com deficiência, o qual poderá ter duração de até 02 anos.

Artigo 3º - A SINDUSFARMA, entidade patronal deverá:

a) apresentar a DRT/SP, relação das empresas que aderirem à presente CCT, constando o número de empregados e a quantidade a ser contratado, no prazo de 45 dias após a assinatura do referido termo;

b) Contratar junto ao Senai/outras entidades treinamento de qualificação profissional para pessoas com deficiência, habilitando-as aos serviços destinados ao Seguimento Farmacêutico, bem como para qualquer outro seguimento;

c) O curso de capacitação será elaborado conforme normas acordadas com o Senai e devidamente aprovado pela DRT/SP, bem como o cronograma de implantação;

d) O Sindicato Patronal elaborará cartazes de propaganda institucional, buscando incentivar a contratação de pessoas com deficiência, os quais serão colocados nos quadros de aviso das empresas suas filiadas.

Artigo 4º - O Sindusfarma, a Confederação Nacional dos Químicos - CNQ/CUT, os Sindicatos dos Químicos e Farmacêuticos de São Paulo e ABC - CUT, a Secretaria Nacional dos Trabalhadores nos Setores Químicos da Força Sindical, a Federação dos Trabalhadores nos Setores Químicos e Farmacêuticas de São Paulo -

FEQUIMAR, comprometem-se a divulgar o Programa, através de Fórum e Palestras, promovendo e difundindo o tema no segmento farmacêutico e na Sociedade, através dos meios de comunicação existentes, proporcionando oportunidades de trabalho a pessoas com deficiência. Serão realizadas distribuição de informativos no sentido de orientação e treinamento de pessoas do setor, visando facilitar a integração da pessoa portadora de deficiência, no seu dia-a-dia.

Artigo 5º - As empresas vinculadas ao Sindicato Patronal, que estão sendo fiscalizadas pela DRT/SP, também poderão aderir a presente CCT no prazo nela estabelecido.

Artigo 6º - Em havendo descumprimento de qualquer artigo desta CCT por parte de alguma empresa aderente, os termos desta não mais serão aplicados à mesma quando da ação fiscalizatória da DRT/SP.

Artigo 7º - As entidades sindicais supra mencionadas comprometem-se a participar, colaborar e facilitar a realização do projeto de análise qualitativa da inserção dos trabalhadores com deficiência a ser desenvolvido pela DRT/SP.

Artigo 8º - A vigência da presente CCT terá início em 07/03/2006, com validade por 02 anos, podendo ser prorrogado por igual prazo, se houver concordância das partes.

Categoria:Vidreiros - São Paulo

Vigência:01-12-2007 a 30-11-2009

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas por estabelecimento, comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem. As empresas criarão e manterão programas de reaproveitamento de seus próprios reabilitados.

RURAL

Categoria:Trab. Rurais (fruticultura) - Rio Grande do Norte

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Obrigam-se as empresas a contratar trabalhadores portadores de deficiência habilitada, em conformidade com o Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.

SERVIÇOS

Categoria:Bancários - Nacional

Empresa:Banco do Brasil

Vigência:01-09-2007 a 31-08-2008

ACESSO E LOCOMOÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

O BANCO considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso a funcionários que se locomovam em cadeira de rodas, observados os termos da legislação federal aplicável.

Categoria:Jornalistas (jornais e revistas) - São Paulo

Vigência:01-12-2006 a 31-05-2008

RECOMENDAÇÕES

b) Recomenda-se às empresas que encontrarem dificuldades na contratação de deficiente físico, a consultarem o banco de dados do sindicato da categoria profissional. Quando o Sindicato dos jornalistas consultado pelas empresas não tiver condições de atender a solicitação emitirá carta informando os motivos.

Categoria:Trab. Emp. Comunicação Postal, Telegráfica e similares - Nacional

Empresa:ECT - Empresa de Correios e Telégrafos

Vigência:01-08-2008 a 31-07-2009

CONCURSO PÚBLICO

A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% dos cargos destinados aos deficientes físicos.

Categoria:Trab. Emp. Comunicação Postal, Telegráfica e similares - Nacional

Empresa:ECT - Empresa de Correios e Telégrafos

Vigência:01-08-2007 a 31-07-2008

MEDIDAS DE SEGURANÇA

A ECT se compromete a adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos empregados, clientes e visitantes que circulam em suas dependências.

§ 2º – Nas novas edificações e reformas de suas unidades, a ECT instalará dispositivos para facilitar o acesso aos empregados e clientes portadores de deficiências físicas.

Categoria:Trab. Empresas de Telemarketing - Paraná

Empresa:Teleperformance CRM S.A.

Vigência:01-03-2008 a 28-02-2010

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A EMPRESA cumprirá o disposto no artigo 93 da Lei 8213/91, conjuntamente com suas demais unidades, preenchendo seus cargos com empregados portadores de necessidades especiais ou reabilitados e somente procederá à dispensa destes trabalhadores desde que proceda à contratação de substituto em condição semelhante.

§ Único - A EMPRESA abonará as faltas daqueles trabalhadores cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior.

Categoria:Trab. Empresas de Telemarketing - São Paulo

Empresa:Atento Brasil S.A.

Vigência:01-06-2008 a 31-05-2009

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A empresa considerará justificada a ausência ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

§ 2º - A Empresa abonará, 01 dia por semestre, as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

Categoria:Empr. Processamento de Dados - Nacional

Empresa:SERPRO

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

TRABALHO DE DEFICIENTES

O Serpro se compromete a adequar as condições físico-ambientais do trabalho dos portadores de necessidades especiais, tornando-as compatíveis com suas limitações, conforme previsto em normas e legislações pertinentes e recomendações de normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT.

Categoria:Empr. Processamento de Dados - Nacional

Empresa:DATAPREV

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

CONDIÇÕES DE TRABALHO

A DATAPREV seguirá com os levantamentos das condições de trabalho de todas as suas instalações, visando correção de problemas eventualmente encontrados.

§ 2º - Todo empregado portador de necessidades especiais terá garantido a adaptação do processo de trabalho, de forma que a respectiva necessidade não se agrave.

Categoria:Empr. Processamento de Dados - Nacional

Empresa:DATAPREV

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

APOIO FINANCEIRO AO EMPREGADO OU DEPENDENTE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A DATAPREV proporcionará ao empregado que for ou possuir dependente portador de necessidades especiais comprovadas relativas deficiência física, auditiva, visual e/ou mental, auxílio financeiro mensal, sob forma de reembolso, sem natureza salarial, relativa às despesas com tratamento médico especializado e medicamentos específicos, nos termos da Norma vigente na empresa.

Categoria:Empr. Processamento de Dados - Nacional

Empresa:DATAPREV

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

ANTECIPAÇÃO AUXÍLIO TRANSPORTE

A DATAPREV antecipará aos empregados o custeio de transporte no trajeto residência/Empresa/residência, sem natureza salarial, que exceder o limite de 6% do salário-base (rubrica 1016) mediante solicitação formal do empregado e apresentação dos documentos exigidos.

§ Único - A DATAPREV também antecipará o custeio de transporte - nos termos e limites estabelecidos no caput desta cláusula - aos empregados ativos da Empresa, que sejam portadores de deficiência física, com dificuldade de locomoção, devidamente comprovada, que impeça a utilização de transporte coletivo, que utilizarem veículo próprio.

Categoria:Vigilantes - Curitiba/PR

Vigência:01-02-2008 a 31-01-2010

DEFICIENTE FÍSICO

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, a contratação de deficientes físicos.

Categoria:Vigilantes - Bahia

Vigência:01-02-2008 a 31-01-2009

CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa, usando armas de fogo ou branca, e treinado para defesa pessoal, de patrimônio e de pessoas, necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93, da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Dec. 3048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada, terá como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3048/99).

Categoria:Vigilantes - Pernambuco

Vigência:01-03-2009 a 28-02-2010

DA ADMISSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Em face da conciliação celebrada nos autos do processo nº 09099-20002-000-06-00-2 (AAN - 00022/02), promovido pelo Ministério Público, as empresas se obrigam quando da necessidade da contratação de novos empregados, darem preferência a portadores de deficiência física, enquadrados no Art. 4º, do Decreto nº 3.298/99, devendo para tal observar os seguintes procedimentos:

§ 1º - As empresas farão publicar, em 02 finais de semana em cada mês, durante 03 meses, em jornal de grande circulação nos estados onde tiver estabelecimento, a abertura de programa de contratação de pessoas portadoras de deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social, para eventuais vagas que venham a ocorrer em seu quadro, indicando local para recebimento de currículos.

§ 2º - No momento em que houver necessidade de contratações de empregados, deverão as empresas oficiar, nos locais onde existirem as vagas:

- a) Às Delegacias Regionais do Trabalho e às Unidades de Referência de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, mediante protocolo ou através da internet ou qualquer outro programa informatizado que aqueles órgãos possuam para recebimento de correspondências;
- b) Às entidades de e para pessoas portadoras de deficiência conforme listagem disponível na página eletrônica da Procuradoria Geral do Trabalho (www.pgt.mpt.gov.br), informando-lhes da disponibilidade de vagas das exigências necessárias ao seu preenchimento, bem como solicitando a indicação, no prazo de 15 dias, de candidatos que se enquadrem, nos termos do art. 93, da Lei nº 8213/91 e art. 36, do Decreto nº 3298/99 (beneficiário reabilitado ou portador de deficiência).

§ 3º - Ter-se-á por cumprida a exigência legal relativamente àquela vaga, podendo a empresa realizar livremente a contratação de trabalhador, ainda que não seja beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, nas hipóteses de:

- a) Os supramencionados órgãos e entidades não procederem à indicação no prazo fixado ou de apresentarem respostas negativas e, ainda, de não aparecer, espontaneamente, nenhum candidato na condição do Art. 36, do Decreto 3.298/99;
- b) Os candidatos indicados ou que tenham se apresentado, não atenderem à convocação da empresa para participação em testes seletivos;

- c) Os candidatos indicados ou que tenham se apresentado serem reprovados nos testes seletivos;
- d) Os candidatos submetidos e aprovados em testes seletivos desistirem da colocação;
- § 4º - As empresas obrigam-se a contratar preferencialmente os candidatos beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, desde que tenham atendido os requisitos do cargo e sejam aprovados nos processos seletivos estabelecidos por cada empresa para o cargo.
- § 5º - Preenchido o número de vagas decorrente da aplicação do percentual estabelecido no Art. 93 da Lei nº 8.213/91 e no Art. 36, do Decreto nº 3.298/99, as empresas ficam dispensadas das obrigações estabelecidas nos itens anteriores, ficando cientes, entretanto, de que deverão manter o percentual referido.
- § 6º - A presente cláusula abrangerá todas as unidades da empresa no território nacional.
- § 7º - As empresas deverão, ainda, observar o disposto no § 1º do Art. 36, do Decreto 3.298/99.
- § 8º - As condições aqui ajustadas não impedem o recrutamento e seleção e a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência mediante outros procedimentos aqui não especificados.

Categoria:Vigilantes - Rio de Janeiro/RJ

Vigência:01-03-2009 a 28-02-2010

CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com uso de armas de fogo ou branca, sendo treinado para defesa de pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Dec. 3048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte certificado individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3.048/99). Fica facultado a empresa submeter antes à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Port./DPF 387/2006.

Categoria:Empr. Estabelecimentos de Saúde - Porto Alegre/RS

Vigência:01-04-2007 a 31-03-2009

COMISSÃO PARITÁRIA

As entidades convenentes comprometem-se a manter em funcionamento comissão paritária para discussão e formulação, em conjunto, de uma política de proteção à saúde dos trabalhadores, bem como para a realização de levantamentos e estudos acerca da viabilidade de melhoria das condições existentes em relação a:

1. fornecimento de cestas básicas;
2. creches;
3. dimensionamento quantitativo e qualitativo de pessoal;
4. equipe multidisciplinar voltada às relações inter-pessoais;
5. portadores de deficiência.

§ 1º - A comissão terá como finalidade específica criar mecanismos para dar efetividade às normas legais em vigor e formular propostas de inserção de cláusulas específicas sobre os temas na Convenção Coletiva.

§ 2º - Será composta de no mínimo 3 e no máximo 5 representantes indicados por cada entidade sindical.

§ 3º - A comissão reunir-se-á quinzenalmente, podendo, por decisão unânime de seus integrantes, optar por outra periodicidade.

§ 4º - Garantir-se-á aos empregados integrantes da comissão liberação durante as horas dispensadas nestas atividades.

Documento:SENTENCA ARBITRAL Empr. Comércio Hoteleiro e Similares - Pernambuco

Vigência:01-09-2007 a 31-08-2008

TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

Recomenda-se às empresas envidar esforços para a realização de programas sociais de contratação de trabalhadores portadores de deficiência física.

Categoria:Aeroviários - Nacional

Vigência:01-12-2008 a 30-11-2010

COMISSÃO PARITÁRIA - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O Sindicato das empresas e os Sindicatos profissionais se comprometem a criar uma comissão paritária, no prazo de até 60 dias após a assinatura desta Convenção Coletiva, para tratar das questões relativas aos portadores de deficiência.

CLÁUSULAS SOBRE DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

COMÉRCIO

Categoria:Trab. no Comércio de GLP - São Paulo

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As Empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho excepcional, comprovadamente, bem como àqueles incapacitados para atividade laboral, um auxílio mensal correspondente a R\$ 506,52 por filho nessa condição.

Categoria:Empr. Comércio - Ceará

Vigência:01-01-2009 a 31-12-2009

ABONO DE FALTA DO COMERCIÁRIO

Será abonada a falta da mãe ou pai comerciário no caso de necessidade de consulta médica a filhos de até 12 anos de idade ou inválidos, mediante comprovação médica, devendo, entretanto, ser essa comprovação, caso a empresa disponha de Convênio Médico para seus empregados, passada pelos médicos por ela credenciados.

Categoria:Empr. Comércio Varejista e Atacadista - Rio Grande do Norte

Vigência:01-04-2007 a 31-03-2009

ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO

Fica estabelecido o abono de falta ao comerciário no caso de necessidade de consulta médica ou cirurgias a dependente ou filho de até 6 anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica, obedecido o critério previsto na cláusula vigésima terceira.

Categoria:Empr. Comércio Varejista e Atacadista - Santa Catarina

Vigência:01-08-2008 a 31-07-2009

ABONO DE FALTA DO(A) TRABALHADOR(A)

Será abonada a falta do(a) trabalhador(a) no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na internação hospitalar de dependente até 18 anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

Categoria:Empr. Comércio Varejista - Florianópolis/SC

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

ABONO DE FALTA DO(A) TRABALHADOR(A)

Será abonada a falta do(a) trabalhador(a), até 12 vezes no período de vigência desta convenção, no caso de necessidade de consulta médica, a filho de até 16 anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica, a ser apresentada até 48 horas.

Categoria:Empr. Comércio Lojista - São Paulo/SP

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos, menores de 14 anos, ou inválidos ou incapazes, comprovada nos termos da cláusula 23, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente convenção.

INDÚSTRIA

Categoria:Trab. Ind. Alimentação - Curitiba/PR

Empresa:Kraft Foods do Brasil S.A.

Vigência:01-08-2007 a 31-07-2009

AUXÍLIO-CRECHE

A empresa pagará auxílio creche mensal para empregadas com filhos de até 05 anos e 11 meses de idade nas seguintes condições:

a) R\$ 132,00 sem necessidade de comprovação do gasto;

B) até R\$ 184,00, com comprovação de gasto emitida por creche regularmente constituída.

§ 2º - O auxílio creche previsto nesta cláusula será ampliado em mais 36 meses nos casos de filhos excepcionais, condição esta que deve ser comprovada por meio de atestado médico do convênio, respeitados os limites do caput e do § 1º desta Cláusula.

Categoria:Trab. Ind. Alimentação - São Paulo e Rio de Janeiro

Empresa:Nestlé Ind. Com. Ltda.

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2009

AUXÍLIO FILHO EXCEPCIONAL

A Segunda Acordante concederá mensalmente uma ajuda no valor de 20% do salário piso de admissão para os empregados que possuam filho excepcional e/ou deficiente físico, até que eles atinjam a maioridade. Em relação ao(s) filho(s) cujas condições especiais de deficiência sejam irreversíveis, que os tornem incapazes de exercer qualquer atividade produtiva, vivendo sob a dependência econômica do empregado, essa ajuda terá caráter permanente, ou seja, sem limite de idade.

Categoria:Trab. Ind. Artefatos de Borracha - Pernambuco

Empresa:Petroflex Ind. Com. S.A.

Vigência:01-09-2007 a 31-08-2009

A PETROFLEX manterá o pagamento da cobertura das despesas com a educação dos dependentes excepcionais de seus empregados, conforme plano aprovado pela Empresa.

Categoria:Termo Aditivo (verificar nome da categoria): (03012009)

Vigência:16-12-2008 a 31-12-2009

AUXÍLIO A FILHO EXCEPCIONAL

As empresas ressarcirão as despesas efetuadas com saúde e educação dos filhos excepcionais de seus empregados até o limite de R\$ 215,08 a partir de 01/01/2009, por filho, por mês, nas condições já estabelecidas da CCT ora aditada.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Salvador/BA

Vigência:01-01-2008 a 31-12-2009

AUXÍLIO PARA ASSISTÊNCIA A FILHO EXCEPCIONAL

As Empresas ressarcirão as despesas efetuadas com saúde e educação de filhos excepcionais de seus Empregados, até o limite de R\$ 194,61, por filho, por mês.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Camaçari/BA

Vigência:01-01-2008 a 31-12-2009

AUXÍLIO PARA ASSISTÊNCIA A FILHO EXCEPCIONAL

As Empresas ressarcirão as despesas efetuadas com saúde e educação dos filhos excepcionais de seus Empregados até o limite de R\$ 197,32 a partir de 01/01/2008, por filho, por mês.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Candeias/BA

Vigência:01-05-2007 a 30-04-2008

AUXÍLIO A FILHO EXCEPCIONAL

As Empresas ressarcirão as despesas efetuadas com saúde e educação de filhos excepcionais de seus Empregados, até o limite de R\$ 180,20, por filho, por mês.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Pernambuco

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2009

AUXÍLIO CRECHE / PRÉ-ESCOLAR E FILHO DEFICIENTE

10.1 - A empresa que empregar mulheres com mais de 16 anos de idade, se obriga a custear 50% das despesas que elas tiverem com as mensalidades das creches e pré-escolas usadas pelos seus filhos com até 08 anos de idade, desde que apresentem os respectivos comprovantes, limitada porém, essa participação da empresa a

10% do piso salarial do profissional, estendendo-se tal benefícios aos empregados viúvos, enquanto permanecerem em tal estado.

10.2 - Fica garantido o mesmo direito do subitem anterior aos empregados ou empregadas que tenham filho deficiente em creche ou pré-escola com idade até 12 anos.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Pernambuco

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2009

TRATAMENTO DE SAÚDE DO FILHO - FALTA ABONADA

As empregadas ou os empregados viúvos sem companhia poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e dos demais direitos trabalhistas, até 2 dias em cada mês, consecutivos ou não, para acompanhar o filho menor de até 14 anos, ou filho excepcional de qualquer idade, a médico ou hospital, mediante comprovação escrita firmada por facultativo e/ou nosocômio.

Categoria:Trab. Ind. Construção Civil - Fortaleza/CE

Vigência:01-03-2009 a 28-02-2010

ABONO DE FALTA (FILHO INVÁLIDO OU DEFICIENTE)

Os empregadores abonarão 02 faltas por mês, por empregado, para acompanhamento de consulta ou tratamento médico de filho comprovadamente inválido ou deficiente, devendo a falta ser justificada em até 72 horas.

Categoria:Trab. Ind. Extrativa - Nacional

Empresa:Companhia Vale do Rio Doce S.A.

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2009

ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA

10.1.8. Dependente Portador de Necessidades Especiais

10.1.8.1. A CVRD adotará o reembolso no percentual de 90% das despesas com tratamento de dependente portador de necessidades especiais relacionadas na Instrução DIHA nº 009/01, de 06.08.2001.

Categoria:Têxteis - Rio Grande do Norte

Vigência:01-05-2007 a 30-04-2008

AUXÍLIO CRECHE

Na hipótese de qualquer empresa conveniente não manter o benefício previsto no artigo 389, §§ 1º e 2º e artigo 400, ambos da CLT, as empregadas nutrizas poderão optar por uma das seguintes condições, para o recebimento do auxílio creche, até que cada filho complete 06 meses de idade.

(...)

§ 1º - O auxílio especificado nesta cláusula será igualmente devido, sempre que o filho for excepcional ou portador de deficiência física e desde que comprove tal condição através de atestado médico, no mínimo nos 24 primeiros meses de vida.

Categoria:Têxteis - Ceará

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

DO ABONO DE FALTAS

Será abonada a falta da mãe ou pai no caso de consulta médica de urgência de filho(s) com até 12 anos de idade, e/ou de filhos inválidos ou deficientes, independente da idade dos mesmos, sem limite de quantidade ou frequência, mediante a apresentação do competente atestado ou declaração do médico ao setor de pessoal da empresa, à supervisão ou à coordenação.

Categoria:Têxteis de Paulista e Igarassu/PE

Vigência:01-07-2008 a 30-06-2009

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O funcionário do sexo masculino ou feminino, que se ausentar do serviço, até 3 dias consecutivos ou não, por ano, para acompanhar nesses dias, filhos menores de 14 anos de idade para atendimento médico, devidamente comprovado, terá essas ausências justificadas para fins disciplinares.

§ 1º - Em se tratando de acompanhamento a filhos excepcionais, de qualquer idade, o limite de ausências será de 5 dias anuais, consecutivos ou não.

Categoria:Gráficos - Distrito Federal

Vigência:01-08-2008 a 31-07-2009

ASSISTÊNCIA A EXCEPCIONAL

As empresas concederão a todos os seus empregados que tenham filhos excepcionais, abono equivalente a 30% do salário normativo vigente, por cada filho excepcional, desde que requerido e devidamente comprovado, por escrito, pelo empregado, e a partir da data do requerimento.

Categoria:Gráficos - Porto Alegre/RS

Vigência:01-04-2009 a 31-03-2010

FALTA JUSTIFICADA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO

Os empregados gráficos não sofrerão qualquer prejuízo salarial quando faltarem ao serviço, por 1 dia ao ano, para internação hospitalar, devidamente comprovada, de filho com idade de até 10 anos ou portador de necessidades especiais (excepcional).

Categoria:Metalúrgicos - Espírito Santo

Empresa:Companhia Siderúrgica de Tubarão

Vigência:01-11-2006 a 30-09-2008

ASSISTÊNCIA À INFÂNCIA

A CST - ARCELOR BRASIL concederá reembolso de despesas efetivamente incorridas com creches e pré-escolas, observados os parâmetros contidos no § 2º, aos filhos de empregadas e empregados viúvos e a menores carentes, sob guarda de empregadas, na faixa etária compreendida entre 04 meses e 06 anos completos.

(...)

§ 3º - Os benefícios constantes desta cláusula se aplicam a filhos de empregados, sem limitação de idade, portadores de necessidades especiais no campo mental (excepcional) desde que devidamente comprovado.

Categoria:Metalúrgicos - Espírito Santo

Empresa:Samarco Mineradora S.A.

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA (AMS)

1.7 - DESPESA DEFICIENTE

A EMPRESA manterá o reembolso no percentual de 90% das despesas com tratamento de dependente deficiente, desde que tais tratamentos sejam justificados por profissional credenciado pela AMS.

As deficiências de que trata esta cláusula são definidas pelo sistema AMS e deverão ser comprovadas por meio de laudos emitidos por instituições médicas.

O reembolso é limitado ao valor de R\$ 1.131,00 por mês, por dependente.

Categoria:Metalúrgicos - Espírito Santo

Empresa:Companhia Siderúrgica de Tubarão

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2010

ASSISTÊNCIA À INFÂNCIA

A ARCELORMITTAL TUBARÃO e ARCELORMITTAL COMERCIAL concederão reembolso de despesas efetivamente incorridas com creches e pré-escolas, observados os parâmetros contidos no § 2º, aos filhos de empregadas e empregados viúvos e a menores carentes, sob guarda de empregadas, na faixa etária compreendida entre 04 meses e 06 anos completos.

(...)

§ 3º - Os benefícios constantes desta cláusula se aplicam a filhos de empregados, sem limitação de idade, portadores de necessidades especiais no campo mental (excepcional) desde que devidamente comprovado.

Categoria:Trab. Ind. Papel, Papelão e Cortiça - Bahia

Empresa:Bahia Sul Celulose S.A.

Vigência:01-06-2007 a 31-05-2008

AUXÍLIO PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA MENTAL

A SUZANO - Unidade Mucuri pagará ao empregado que possuir filho excepcional ou que seja portador de deficiência mental irreversível, mediante atestado médico comprobatório, reconhecido pelo médico da SUZANO - Unidade Mucuri, o valor de R\$ 550,00, a título de auxílio para custeio de despesas assistenciais, enquanto perdurar a deficiência.

Categoria:Trab. Ind. Papel, Papelão e Cortiça - Lages/SC

Empresa:Klabin S.A.

Vigência:01-10-2007 a 30-09-2008

AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa pagará mensalmente auxílio por filho excepcional, devidamente comprovado por atestado emitido por especialista na área e mediante a comprovação das despesas com educação e/ou tratamento médico, limitado a 0,75 piso salarial da categoria, o qual deverá ser de uso exclusivo para as necessidades especiais.

Categoria:Petroquímicos - Camaçari e região/BA

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

AUXÍLIO POR FILHO COM NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas reembolsarão aos seus empregados mensalmente, até o valor de R\$ 463,03, base setembro de 2008, as despesas com educação especializada, fisioterapia, terapias, transporte, etc., dos filhos com necessidades especiais.

§ 1º - Serão considerados filhos com necessidades excepcionais os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

Categoria:Trab. Ind. Material Plástico - Bahia

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

AUXÍLIO ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

Com o objetivo de proporcionar amparo ao filho com necessidades especiais (condição esta atestada pelo médico da empresa ou por médico por ele indicado), as empresas concederão semestralmente um auxílio correspondente a 20% do valor do piso salarial estipulado na cláusula 2.

§ Único – Serão consideradas pessoas com necessidades especiais, os portadores de limitações psicomotoras, os cegos ou surdos, mudos e os deficientes mentais, comprovados por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

Categoria:Químicos - Paraná

Empresa:Ultrafertil S.A.

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

A ULTRAFERTIL concederá assistência médica e hospitalar aos seus empregados e respectivos dependentes, através de empresa especializada.

Nota 1ª

Para fins de concessão de assistência médica e hospitalar, serão considerados dependentes:

- Cônjuges;
- Companheiro ou companheira, desde que haja vida em comum por mais de 05 anos, ou por período menor, se da união resultou filho.
- Filhos solteiros com idade até 21 anos ou filhos solteiros menores de 24 anos de idade, se freqüentadores de curso de nível técnico de 2º grau ou superior, ou ainda, filhos solteiros inválidos.
- Dependentes menores, assim designados pelo juízo competente da comarca, através de termo de guarda, tutela ou curatela, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho.

Nota 3ª

A ULTRAFERTIL dará continuidade ao programa de assistência ao filho especial e ao programa de assistência ao alcoólatra.

Categoria:Químicos - Paraná

Empresa:Ultrafertil S.A.

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A ULTRAFERTIL concederá assistência odontológica aos seus empregados e respectivos dependentes, através de empresa contratada. A participação dos empregado no custeio do programa obedecerá a tabela abaixo, incidente sobre o valor de R\$ 27,55, reajustável na data-base, com mesmo índice de reajuste dos salários da categoria.

Nota 3ª

Para fins de concessão de assistência odontológica, serão considerados dependentes:

- Cônjuges;
- Companheiro ou companheira, desde que haja vida em comum por mais de 05 anos, ou por período menor, se da união resultou filho.
- Filhos solteiros com idade até 21 anos ou filhos solteiros menores de 24 anos de idade, se freqüentadores de curso de nível técnico de 2º grau ou superior, ou ainda, filhos solteiros inválidos.
- Dependentes menores, assim designados pelo juízo competente da comarca, através de termo de guarda, tutela ou curatela, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho.

Categoria:Químicos (tintas e vernizes) - Rio de Janeiro

Vigência:01-03-2008 a 28-02-2009

AUXÍLIO PARA FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas reembolsarão mensalmente a seus empregados que percebam até 3 salários mínimos e contem mais de 6 meses de serviço no mesmo estabelecimento, 50% das despesas efetivamente despendidas com medicamentos e/ou tratamento profissional ou hospitalar de filho excepcional ou deficiente físico, até o limite correspondente a 1 piso salarial da categoria, desde que a condição seja comprovada por atestado médico fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou ainda, por médico da empresa ou de convênio mantido por ela.

Categoria:Químicos - CNQ-CUT/SP

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2010

AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

- a) As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho(s) excepcional(is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.
- b) No caso de filho excepcional não estar abrangido na letra A supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente e até 50% do salário normativo vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado á entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto no item "B" da cláusula 64 desta convenção, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Categoria:Químicos - CNQ-CUT/SP

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2010

FALTAS E HORAS ABONADAS

O(a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:
(...) j) até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 anos ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho(a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho(a) excepcional;

Categoria:Trab. Ind. Vestuário - Colatina/ES

Vigência:01-04-2007 a 31-03-2009

FALTAS JUSTIFICADAS

Não perderá o dia de serviço o trabalhador que eventualmente se atrasar ou faltar por motivo comprovadamente justificado, e haverá tolerância de até 15 minutos diários para eventuais atrasos, com justificativas.

§ 3º – Serão abonadas até 08 dias de faltas por semestre, das mães, pais e/ou representante legal, com apresentação do atestado médico de acompanhante de seus filhos com idade de 0 a 10 anos, ou os portadores de necessidades de qualquer idade, quando os mesmos necessitarem acompanhá-los em internações hospitalares.

§ 5º – Também será abonada a ausência do tempo suficiente para a mãe acompanhar o seu filho de até 12 anos ou o portador de necessidade especial de qualquer idade, quando necessitar de consulta médica, devendo constar no atestado médico o dia e hora da consulta.

Categoria:Eletricitários - Bahia

Empresa:COELBA - Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2009

SERVIÇOS DE PRÓTESE, ÓRTESE E EDUCAÇÃO

A COELBA pagará as despesas com os serviços de prótese, órtese, educação e tratamento especializado com os filhos portadores dos empregados portadores de necessidades especiais ou a si próprios, quando ostentem esta condição, desde que tais serviços estejam diretamente ligados às respectivas deficiências, na seguinte proporção:

- a) 100% das despesas para os empregados que perceberem até R\$ 1.612,50 de salário base.
- b) 80% das despesas para os empregados que perceberem de R\$ 1.612,51 a R\$ 3.030,40 de salário base
- c) 60% das despesas para os empregados que perceberem de R\$ 3.030,41 a R\$ 4.179,93 de salário base;
- d) 40% das despesas para os empregados que perceberem a partir de R\$ 4.179,93.

Categoria:Eletricitários - Distrito Federal

Empresa:CEB - Companhia Energética de Brasília

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2009

AUXÍLIO-CRECHE

A CEB reembolsará, aos seus empregados(as) as despesas comprovadamente efetuadas com creche para dependentes, bem como para filhos adotivos, nas condições abaixo.

a) Para dependentes e filhos adotivos com idade até 6 meses, esse reembolso será integral;

(...)

d) Os empregados que possuam dependentes e filhos adotivos portadores de deficiência física ou mental, com qualquer idade, devidamente cadastrados no Plano Assistencial da CEB, farão jus aos benefícios do auxílio creche e/ou auxílio babá;

Categoria:Eletricitários - Distrito Federal

Empresa:CEB - Companhia Energética de Brasília

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2009

REEMBOLSO SAÚDE

A CEB praticará a partir de 01/11/2007, o reembolso das despesas realizadas por seus empregados e dependentes, obedecidas as normas do Plano Assistencial da CEB, na forma seguinte:

(...)

§ 1º - Será de 100% o reembolso das despesas médico-hospitalares, obedecidas as normas do Plano Assistencial da CEB, no caso de dependentes dos empregados que sejam portadores de incapacidade permanente, física ou mental, mediante a comprovação por perito indicado pela empresa.

Categoria:Eletricitários - Paraná

Empresa:COPEL - Companhia Paranaense de Energia

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2009

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As Empresas pagarão aos empregados que tenham pessoas com deficiência como dependente, a título de benefício social, sem natureza salarial, o valor mensal de R\$ 350,00 por dependente, conforme regulamento próprio.

Categoria:Eletricitários - Minas Gerais

Empresa:CEMIG - Companhia Energética de Minas Gerais

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

PLANO DE BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS - PBA

O Plano de Benefícios Assistenciais - PBA - engloba os seguintes Programas:

(...) c.2) Subprograma - Apoio ao Eficiente Especial

O Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial tem por objetivo cobrir despesas, buscando a integração à sociedade, dos portadores de deficiência física e/ou mental de dependentes de empregados da CEMIG, filhos e/ou designados judicialmente, que requeiram atenção especializada.

São considerados Eficientes Especiais, para utilização deste Subprograma, os portadores de deficiências devidamente diagnosticadas e relacionadas em Comunicação de Resolução da Diretoria específica, e

cadastrados, respectivamente, no Programa de Apoio ao Menor e ao Eficiente Especial – PAM e no seu Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial.

O Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial possui os seguintes critérios:

a) Para tratamento do Eficiente Especial, a CEMIG reembolsará 50,00% das mensalidades de escola especializada; (...) c) Em 1º de novembro de 2007, fica estabelecido que o limite de teto anual para ressarcimento das despesas do Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial é de R\$ 4.852,05. d) A CEMIG se compromete a analisar, criteriosa e particularmente, todos os casos que ultrapassarem o limite de teto estabelecido para o Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial, mantendo-se todas as demais disposições vigentes, com vista a possíveis aumentos de limite.

Categoria:Eletricitários - Pará

Empresa:CELPA - Centrais Elétricas do Pará

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

AUXÍLIO CRECHE

11.1 - A CELPA compromete-se a pagar a todos os seus empregados(as) (desde que cumpridas as exigências previstas nos itens abaixo), a título de Auxílio Creche e sob forma de adiantamento (exceto o primeiro pagamento que se dará na forma de reembolso) os valores constantes na tabela abaixo, que são fixados para o mês de novembro/2007, em:

(...) 11.2 - Fica estipulado que o benefício é concedido para os empregados(as) com filhos de até 06 anos de idade, exceto em se tratando de filhos excepcionais, quando o benefício poderá ser estendido de acordo com laudo médico a ser expedido por especialista.

Categoria:Eletricitários - Foz do Iguaçu/PR

Empresa:Itaipu Binacional

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

EDUCAÇÃO PARA FILHOS DE EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Dentro do benefício Auxílio Educação, a ITAIPU reembolsará os gastos inclusive com transporte escolar, em conceito de Educação Especial para os dependentes portadores de necessidades especiais de seus empregados, durante o período letivo escolar.

Categoria:Eletricitários - Santa Catarina

Empresa:CELESC - Centrais Elétricas de Santa Catarina

Vigência:01-10-2008 a 30-09-2009

AUXÍLIO A EMPREGADOS COM DEPENDENTES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - PNE

A CELESC Distribuição pagará, mensalmente, R\$ 432,59 aos empregados cujos dependentes sejam portadores de deficiências físicas ou mentais, irreversíveis e incapacitantes, sem limite de idade, inclusive aos dependentes portadores de necessidades especiais de empregados que venham a se aposentar por qualquer motivo.

Categoria:Eletricitários - São Paulo/SP

Empresa:AES-Eletropaulo

Vigência:01-06-2008 a 31-05-2009

AUXÍLIO CRECHE, BABÁ E PESSOA FÍSICA ESPECIAL

A ELETROPAULO concederá o benefício auxílio creche, auxílio babá ou auxílio pessoa física especial para empregadas com filhos, bem como os empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que detenham a guarda legal de seus filhos, nas condições abaixo relacionadas:

§ 4º - A ELETROPAULO concederá o benefício auxílio pessoa física especial, no valor de R\$ 320,00 por mês, de que trata a presente cláusula, aos empregados que comprovadamente tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas condições que vivam sob sua dependência mediante tutela ou curatela, sem limite de idade. Anualmente os empregados deverão apresentar atestado médico, emitido por profissional conveniado do plano de saúde, constatando a deficiência e a incapacidade do dependente.

Categoria:Eletricitários - Campinas/SP

Empresa:CPFL - Companhia Paulista de Força e Luz

Vigência:01-06-2008 a 31-05-2010

AUXÍLIO-CRECHE

A CPFL manterá, durante a vigência deste Acordo ou até que novos termos venham a ser negociados entre as partes, o pagamento do Auxílio-Creche (Pessoa Física – babá ou Pessoa Jurídica – creche, berçários e pré-escolas legalmente habilitadas), no valor de R\$ 289,38, a partir de 1º de junho de 2008, da seguinte forma:
§ 2º - A Empresa estenderá o benefício Auxílio-Creche aos empregados que comprovadamente tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas mesmas condições que vivam sob sua dependência mediante tutela ou curatela, sem limite de idade, com valor limitado ao teto definido no “caput” dessa cláusula, desde que atendidos os seguintes procedimentos:

Categoria:Eletricitários - Sergipe

Empresa:ENERGIPE - Empresa Energética de Sergipe S.A.

Vigência:01-11-2008 a 31-10-2009

AUXÍLIO EXCEPCIONAL

A EMPRESA concederá aos empregados que tenham filhos "excepcionais" um auxílio para tratamento específico no seu valor mensal de R\$ 689,83, a partir de 1º de novembro de 2008, por filho.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Distrito Federal

Empresa:CAESB - Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2010

DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A CAESB pagará mensalmente aos empregados que possuírem filhos ou dependentes portadores de necessidades especiais que os tornem incapazes de prover a própria subsistência, comprovado mediante laudo médico, auxílio financeiro no valor de R\$ 230,00, independentemente da idade dos incapazes.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Distrito Federal

Empresa:CAESB - Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal

Vigência:31-05-2007 a 30-04-2008

AUXÍLIO CRECHE E NECESSIDADES ESPECIAIS

O valor do Auxílio-Creche e do Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais, contidos nas cláusulas Sétima e Oitava do Acordo Coletivo vigente, passará para R\$ 210,00, a partir de 01/06/2007.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Minas Gerais

Empresa:COPASA - Companhia de Saneamento de Minas Gerais

Vigência:01-05-2007 a 30-04-2008

AUXÍLIO CRECHE

A COPASA, atendendo o disposto no Parágrafo Único da Cláusula Décima Quarta, reajustará o valor do Auxílio Creche em 3,44% da seguinte forma:

- para os filhos de até 02 anos de idade, alterar o valor de R\$ 311,43 para 322,14%.

- para os filhos acima de 02 anos até 07 anos de idade, alterar o valor de R\$ 186,86 para R\$ 193,29.

- para os filhos de até 07 anos de idade, que dependam de cuidados especiais, devidamente comprovado, o valor do Auxílio Creche será alterado de R\$ 311,43 para R\$ 322,14.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Minas Gerais

Empresa:COPASA - Companhia de Saneamento de Minas Gerais

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2010

DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A COPASA MG reembolsará aos seus empregados, nos termos e condições previstos em norma interna da COPASA MG, Auxílio Educação até o valor de R\$ 360,15 por semestre, sendo este benefício extensivo aos seus dependentes legais, reconhecidos pela COPASA MG e devidamente cadastrados nos registros funcionais na Unidade de Pessoal, a partir da 1ª série do ensino fundamental até a conclusão do ensino médio, sendo que para os empregados que estejam cursando o 3º grau o auxílio se estenderá até a conclusão do curso.

§ 1º - A COPASA MG reembolsará, mensalmente, seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais (atraso no desenvolvimento neuropsíquico ou deficiências físicas que os condicionem a frequentar escolas especiais), até o valor de R\$ 360,15, as despesas, devidamente comprovadas, referentes a gastos com instituições escolares ou similares, adequadas à educação e ao desenvolvimento neuropsicomotor, que os empregados tenham com seus filhos portadores de necessidades especiais, de qualquer idade, condicionado à prévia análise e aprovação do Serviço Social e do Serviço Médico da COPASA MG.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Pará

Empresa:COSANPA - Companhia de Saneamento do Pará

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA (PAM)

41.1 - A COSANPA se compromete, a cumprir integralmente Contrato assinado com a Prestadora de Serviço para implantação do novo modelo de assistência médica e seus empregados dependentes, que garanta a cobertura das despesas, adaptado à regulamentação vigente (Lei 9.656/98), mantendo a atual participação nos custos dos serviços, equivalentes a 70% para a Empresa e os 30% restantes por conta dos titulares do plano, sendo este percentual rateado de forma diferenciada e crescente, de acordo com valores de sua remuneração, que será composta das seguintes verbas: Salário, Salário Gratificação, Anuênio, Gratificação de Função, Gratificação Incorporada, Hora Extra Fixa, Sobrejornada, Diferença de Anuênio, Complementação de Gratificação, Auxílio Moradia, Gratificação Especial e Complemento ao Piso;

41.3 - Para efeito do Plano de saúde são considerados beneficiários:

a) Cônjuge;

b) Filho(a) solteiro(a), sem companheiro(a) e sem rendimento, vivendo na dependência econômica do empregado, habitando o mesmo teto, até 24 anos de idade ou, quando universitário(a) pela primeira vez, até 24 anos de idade incompletos;

c) Filho(a) inválido(a), sem limite de idade, quando a invalidez for comprovada por perícia do INSS e referendada por médicos da COSANPA, desde que não tenha rendimento próprio.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Pará

Empresa:COSANPA - Companhia de Saneamento do Pará

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

REEMBOLSO CRECHE/ENSINO FUNDAMENTAL

49.1 - A COSANPA adotará o sistema de reembolso de creche/1º ano do ensino fundamental, aos filhos menores e/ou legalmente reconhecidos de seus empregados, até que completem o 7º ano de vida, com o pagamento mediante comprovação e atendimento às normas administrativas, até o limite de um salário mínimo vigente por mês e por dependente;

49.2 - No ano/mês que a criança completar o 7º ano de idade, o benefício continuará garantido por todo o ano letivo;

49.3 - No caso do empregado possuir filhos portadores de necessidades especiais, o benefício poderá ser estendido, com fundamento em laudo médico, até o limite de 10 anos de idade, observado o limite de escolaridade previsto no item 49.1, sem prejuízo da aplicação do item 49.2.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Rio de Janeiro

Empresa:CEDAE - Companhia Estadual de Águas e Esgotos

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2010

AUXÍLIO DEPENDENTE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

A Companhia concederá o valor de R\$ 672,36 para o benefício Auxílio Dependente Portador de Deficiência, sendo este garantido aos empregados que tiverem filho(s) ou dependente(s) reconhecidos como tal pela Previdência Social ou tutelados, cuja deficiência seja enquadrada na forma da Legislação Federal específica e necessitem de cuidados especiais. Havendo as devidas comprovações junto as áreas médica e social da CEDAE da destinação do presente auxílio à finalidade que se destina.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Rio Grande do Norte

Empresa:CAERN - Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte

Vigência:01-05-2007 a 30-04-2008

PLANO DE SAÚDE

A CAERN celebrará contrato com empresa prestadora de serviços médico-hospitalar e odontológico, visando assegurar, aos seus Empregados e dependentes legais, estes de acordo com o previsto na legislação previdenciária, e, ainda, pai e/ou mãe comprovadamente inválidos, assistência e cobertura mínima de atendimento estabelecidas na Lei nº 9.656 de 03/06/98 e suas alterações posteriores.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Rio Grande do Norte

Empresa:CAERN - Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte

Vigência:01-05-2007 a 30-04-2008

AUXÍLIO-CRECHE, PRÉ ESCOLA OU ESCOLA ESPECIAL

A CAERN concederá, a título de Auxílio-Creche, Pré-Escola ou Escola Especial, para pai ou mãe Empregados, até o limite de R\$ 100,00 por dependente, limitado este benefício a 03 dependentes.

§ 3º - Entende-se por ESCOLA ESPECIAL a instituição de ensino regular que tem como objetivo à criança portadora de necessidades especiais.

§ 11º - O dependente perderá automaticamente o benefício de que trata esta Cláusula no mês em que completar a idade limite de 7 anos, com exceção ao portador de necessidades especiais.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Santa Catarina

Empresa:CASAN - Companhia Catarinense de Águas e Saneamento

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO OU CÔNJUGE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A CASAN pagará o valor correspondente a 49% da menor referência da escala salarial constante do PCS, a todo empregado que possuir filho ou cônjuge portador de necessidades especiais, observado o item 3.7.10 do Plano de Cargos e Salários.

Categoria:Trab. Ind. Purificação e Distribuição de Água - Sergipe

Empresa:DESO - Companhia de Saneamento de Sergipe

Vigência:01-11-2007 a 31-10-2008

AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A DESO se compromete a pagar 2,5 salários mínimos, mensalmente, a título de auxílio, para cada filho excepcional de seus empregados.

RURAL

Categoria:Trab. Rurais (hortifruticultura) - Vale do São Francisco/BA

Vigência:01-02-2007 a 31-01-2008

AFASTAMENTO REMUNERADO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador em caso de afastamento do trabalhador ou trabalhadora rural, por 03 dias não cumulativos, durante o semestre, para acompanhamento de filho de até 14 anos, portador de necessidades especiais, como tal definidas nos termos da legislação previdenciária, mediante apresentação de Laudo Médico, comprobatório da referida doença. No caso de trabalharem pai e mãe na mesma empresa, um dos dois fará opção pelo acompanhamento, precedida de comunicação ao empregador.

SERVIÇOS

Categoria:Bancários (bancos privados) - Nacional

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos na cláusula Auxílio Creche/Auxílio Babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco.

Categoria:(02572008)

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No caso de dependência com excesso de funcionários em seu quadro, constatado na data do respectivo despacho de remoção, o BANCO assegurará, nas transferências a pedido, no posto efetivo, para dependências com vaga e localizadas em outro município, o ressarcimento das despesas com transporte de móveis, passagens, abono dos dias de trânsito (para preparativos e instalação), na forma regulamentar estabelecida para as remoções concedidas no interesse do serviço e o crédito de valor equivalente a 30 verbas-hospedagem para cobrir despesas eventuais ou imprevistos.

§ 1º – As vantagens do caput aplicam-se também aos casos de fechamento de dependências.

§ 2º – O BANCO, além do valor equivalente a 30 verbas-hospedagem asseguradas no caput, efetuará o pagamento de valor correspondente a mais 30 verbas-hospedagem aos funcionários excedentes ou oriundos de dependências com excesso, removidos no curso do período letivo, desde que possuam filhos cursando o 1º

grau escolar, observando-se, como data-limite para pagamento, no primeiro semestre, o dia 30/06 e, no segundo semestre, o dia 30/11.

§ 3º – As vantagens do § anterior aplicam-se também aos funcionários que tenham filhos excepcionais de qualquer idade que estejam sob acompanhamento de escolas especializadas.

Categoria: Jornalistas (jornais e revistas) - Ceará

Vigência:01-09-2007 a 30-08-2008

DO ABONO DE FALTAS DOS PAIS

Será abonada a falta da mãe ou do pai jornalista no caso de necessidade de acompanhamento médico a filhos de até 12 anos de idade. No caso de os filhos serem deficientes ou inválidos, sem limite de idade, mediante comprovação efetuada através de declaração médica.

Categoria:Jornalistas (jornais e revistas) - Belo Horizonte/MG

Vigência:01-04-2008 a 31-03-2009

CRECHE

As Empresas garantirão a concessão do auxílio creche, abrangendo os filhos(as) de até 5 anos, de suas empregadas jornalistas, no importe mensal correspondente ao valor de R\$ 125,08, a vigorar no período de 1º de abril de 2008 a 1º de março de 2009.

§ 1º - Os empregados que, comprovadamente, através de atestado do médico da empresa, tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos, farão jus ao valor do auxílio sem limite de idade.

Categoria:Telefônicos - Minas Gerais

Empresa:Telemar Norte Leste

Vigência:01-12-2008 a 30-11-2009

AUXÍLIO CRECHE

A Empresa manterá o Auxílio Creche aos filhos de empregada, até a data em que completar 06 anos de idade, limitando o valor a R\$ 270,00 por criança, que será pago através de reembolso mediante comprovação de despesa..

§ 4º - O valor do auxílio Síndrome de Comprometimento Intelectual será equivalente a 3 vezes o valor do auxílio creche, sem limite de idade. Este benefício não será cumulativo com o Auxílio Creche.

Categoria:Telefônicos - Minas Gerais

Empresa:Telemig Celular

Vigência:01-10-2008 a 30-11-2009

AUXÍLIO EDUCAÇÃO OU ASSISTÊNCIA ESPECIAL PARA FILHOS EXCEPCIONAIS

A Telemig Celular S/A indenizará as despesas de educação em escola especializada ou de assistência especial de filhos excepcionais dos seus empregados, com custos compartilhados, conforme tabela da cláusula anterior.

§ 1º - O benefício de Auxílio Educação ou Assistência Especial não será cumulativo com o Auxílio Creche, devendo prevalecer o mais benéfico ao empregado.

§ 2º - O valor a ser indenizado corresponderá a 03 vezes o do Auxílio Creche, respeitando-se as faixas e percentuais de descontos mencionados na CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA.

Categoria:Telefônicos - São Paulo

Empresa:Telefônica S.A.

Vigência:01-09-2008 a 31-08-2009

AUXÍLIO A FILHOS EXCEPCIONAIS DE EMPREGADOS

As EMPRESAS destinarão uma verba para custeio de programas especiais a filhos excepcionais de empregados e/ou outros programas com caráter semelhante.

Categoria:Trab. Emp. Comunicação Postal, Telegráfica e similares - Nacional

Empresa:ECT - Empresa de Correios e Telégrafos

Vigência:01-08-2008 a 31-07-2009

ACOMPANHANTE

Assegura-se ao empregado o direito à ausência remunerada de até 5 dias, o que equivale a 10 turnos de trabalho, durante a vigência deste Acordo, para levar ao médico dependente(s) menor(es) de 18 anos de idade, dependente(s) com deficiência (física, visual, auditiva e mental), esposa gestante, companheira gestante,

esposa(o) ou companheira(o) com impossibilidade de locomover-se sozinho, por problema de saúde, atestado por médico assistente, e pais com mais de 65 anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado médico de acompanhamento, no prazo de dois dias úteis da data de emissão do atestado.

Categoria:Trab. Emp. Comunicação Postal, Telegráfica e similares - Nacional

Empresa:ECT - Empresa de Correios e Telégrafos

Vigência:01-08-2008 a 31-07-2009

AUXÍLIO PARA FILHOS DEPENDENTES, PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A ECT reembolsará aos empregados cujos filhos, enteados e tutelados, dependam de cuidados especiais, as despesas dos recursos especializados que utilizem, observado o seguinte:

- a) para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares, adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais;
- b) a manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se a prévia análise do Serviço Médico da ECT;
- c) o valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 531,85 em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais;
- d) os gastos mensais superiores ao limite estipulado na alínea anterior, poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico.

Categoria:Trab. Empresas de Telemarketing - Paraná

Empresa:ASK! - Companhia Nacional de Call Center do Paraná

Vigência:01-02-2008 a 31-01-2010

AUXÍLIO - NECESSIDADES ESPECIAIS

A Empresa concederá o auxílio dependente de portador de necessidades especiais no valor de R\$ 100,00.

Categoria:Trab. Empresas de Telemarketing - Paraná

Empresa:Teleperformance CRM S.A.

Vigência:01-03-2008 a 28-02-2010

AUXÍLIO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

A EMPRESA idenizará as despesas realizadas por empregados com atendimento a filhos portadores de necessidades especiais, independentemente da idade.

§ 1º - O limite para reembolso será de 95% de 2 Salários Mínimos ou do valor pago pelo empregado, prevalecendo o que for menor.

Categoria:Trab. Empresas de Telemarketing - São Paulo

Empresa:Atento Brasil S.A.

Vigência:01-06-2008 a 31-05-2009

AUXÍLIO CRECHE

A Empresa concederá mensalmente às Empregadas, auxílio-creche no valor de até R\$ 110,00, mediante a comprovação da efetiva despesa, até a criança completar 36 meses de vida.

§ 1º - Fica facultado à Empresa, conceder esse benefício, não cumulativo, a todos empregados com filhos portadores de necessidades especiais, sem limite de idade.

Categoria:Empr. Processamento de Dados - Nacional

Empresa:SERPRO

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES

Será pago ao empregado o auxílio a filhos portador de necessidades especiais, por filho ou menor sob guarda, deficiente físico e/ou mental, destinado a auxiliá-lo nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas.

§ 2º - O empregado que tenha filho ou menor deficiente sob a guarda terá direito a horário flexível, respeitada sua jornada de trabalho semanal, mediante prévio parecer do serviço médico da Empresa e anuência da chefia imediata.

§ 3º - O valor do auxílio a filhos portador de necessidades especiais, a partir de 1º de maio de 2008, será de R\$ 600,00.

Categoria:Empr. Processamento de Dados - Nacional

Empresa:DATAPREV

Vigência:01-05-2008 a 30-04-2009

APOIO FINANCEIRO AO EMPREGADO OU DEPENDENTE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A DATAPREV proporcionará ao empregado que for ou possuir dependente portador de necessidades especiais comprovadas relativas deficiência física, auditiva, visual e/ou mental, auxílio financeiro mensal, sob forma de reembolso, sem natureza salarial, relativa às despesas com tratamento médico especializado e medicamentos específicos, nos termos da Norma vigente na empresa.

§ 3º - A DATAPREV concederá horário flexível ao empregado que possua dependente portador de necessidades especiais nos termos desta cláusula, de acordo com entendimentos com a chefia. As situações não acordadas com as chefias imediatas poderão ser avaliadas, por solicitação do empregado, pelo Serviço Social da Empresa, que encaminhará parecer sobre o caso a chefia do empregado, para a decisão final.

Categoria:Vigilantes - Bahia

Vigência:01-02-2008 a 31-01-2009

AUXÍLIO PARA FILHOS EXCEPCIONAIS

A Empresa reembolsará ao empregado da atividade fim, mensalmente, a importância correspondente a 2 vezes o salário - dia, pôr filho excepcional devidamente comprovado, desde que pôr ele solicitado pôr escrito.

Categoria:Empr. Estabelecimentos de Saúde - Porto Alegre/RS

Vigência:01-04-2007 a 31-03-2009

LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO SAÚDE DE FILHO

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a 01 jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenham o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 horas após a ausência do empregado.

§ Único - No caso de ausência para hospitalização, ou convalescença doméstica por doença infecto-contagiosa, o limite será de 4 dias no mês.