



**Aula Única - Somente
PDF.**

*TSE - Concurso Unificado - Estatuto da
Pessoa com Deficiência - 2023
(Pré-Edital)*

Autor:
Ricardo Torques

Índice

1) Direito ao Trabalho	3
2) Legislação Destacada - Direito ao Trabalho	13
3) Resumo - Direito ao Trabalho	15
4) Questões Comentadas - Direito ao Trabalho - Cebraspe	17
5) Questões Comentadas - Direito ao Trabalho - FCC	19
6) Questões Comentadas - Direito ao Trabalho - Vunesp	26
7) Questões Comentadas - Direito ao Trabalho - Outras Bancas	29
8) Lista de Questões - Direito ao Trabalho - Cebraspe	34
9) Lista de Questões - Direito ao Trabalho - FCC	35
10) Lista de Questões - Direito ao Trabalho - Vunesp	38
11) Lista de Questões - Direito ao Trabalho - Outras Bancas	39
12) Gabarito - Direito ao Trabalho - Cebraspe	41
13) Gabarito - Direito ao Trabalho - FCC	42
14) Gabarito - Direito ao Trabalho - Vunesp	43
15) Gabarito - Direito ao Trabalho - Outras Bancas	44

DIREITOS FUNDAMENTAIS - DIREITO AO TRABALHO

No rol dos **direitos sociais**, um dos mais abordados pelo Texto Constitucional é o direito ao trabalho. No art. 7º, a CF reserva dezenas de incisos para tutelar os direitos dos trabalhadores de um modo geral. Essas regras, que são estudadas em Direito Constitucional, são aplicáveis às pessoas com deficiência.

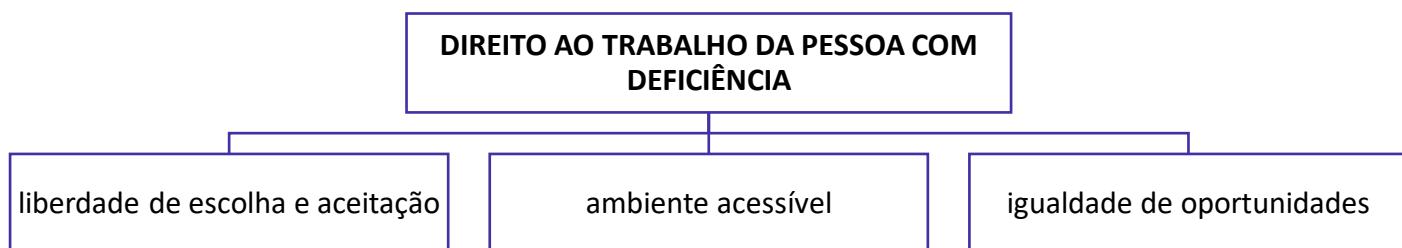
O exercício do direito ao trabalho é fundamental para a **autonomia e para a liberdade da pessoa com deficiência**. Além da proteção constitucional, assegurada a todos, o Estatuto traz algumas especificidades. Assim, além de regras gerais sobre o assunto, dois pontos específicos são relevantes: a habilitação profissional e a inclusão no mercado de trabalho.

1.1 - Disposições Gerais

O trabalho é livre e, portanto, **a condição de pessoa com deficiência não pode, de forma alguma, obstar o exercício desse direito**. Para tanto, os locais de trabalho devem ser acessíveis de modo a proporcionar a igualdade de condições para o exercício das atividades laborais.

Desse modo, tanto pessoas jurídicas de direito público como de direito privado possuem o dever de garantir um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, sendo vedada qualquer discriminação em razão da deficiência. Além disso, deve ser assegurada igualdade salarial em relação a todos os trabalhadores.

Assim:



Confira a legislação:

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

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

§ 2º A pessoa com deficiência tem **direito**, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, **a condições justas e favoráveis de trabalho**, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É **VEDADA** restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação,

admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

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

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

Dos dispositivos acima, destacamos as seguintes informações:

↳ **É vedada a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência na admissão e ao longo da prestação dos serviços prestados de forma subordinada.**

Essa é uma realidade principalmente na contratação. Embora vedada a discriminação, como, por exemplo, a oferta de empregos restringindo expressamente o acesso à pessoa com deficiência; na prática, o empregador terá a possibilidade de evitar contratação de pessoas com deficiência. É por isso que o Estatuto se apresenta, em grande parte, como norma de educação, a fim de remover barreiras atitudinais.

De todo modo, a vedação à discriminação permeia vários aspectos da relação de trabalho: recrutamento, seleção, contratação, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação.

Isso significa dizer que a pessoa com deficiência não poderá ser discriminada desde o processo de seleção para o cargo, passando pelas oportunidades de promoção até a manutenção do emprego. Essa é uma regra importante que **visa garantir a igualdade de oportunidades no trabalho**.

↳ **A pessoa com deficiência terá direito, em igualdade, de progredir dentro da carreira.**

Além da vedação à discriminação como colocado acima pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, o diploma protetivo preocupa-se em proteger a pessoa com deficiência na evolução da carreira. Sabemos que a **progressão de carreira** é um dos principais motivadores para que bons empregados permaneçam por anos dentro de uma mesma instituição.

Assim, pelo simples de fato de ser um empregado com deficiência, não é justificável obstruir ou dificultar o acesso à pessoa com deficiência a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais.

A contratação de pessoa com deficiência não é caridade, é um direito de participação igualitária que inclui a possibilidade de crescer e de se desenvolver na esfera profissional.

↳ **Garantia do salário equitativo.**

A trabalho de igual valor, deve-se remunerar equitativamente. Essa acepção, construída pela jurisprudência trabalhista, aplica-se aqui. Logo, a pessoa com deficiência tem garantia de salário equitativo em relação aos demais trabalhadores da mesma empresa.

↳ Garantia de acessibilidade no emprego

A acessibilidade é direito que deve ser buscado em todas as áreas. Costumamos associar a acessibilidade à construção de prédios, de vias e de espaços públicos. A acessibilidade, entretanto, é plena e está associada à inclusão social, inclusive para o exercício de uma profissão. Diante disso, é dever do empregador fornecer ambiente de trabalho acessível aos seus empregados que tenham limitações de longo prazo.

↳ É garantida a participação da pessoa com deficiência em cursos de formação e capacitação.

Dentro do contexto de igualdade no tratamento quanto à progressão de carreira, o Estatuto da Pessoa com Deficiência reforça a garantia de a pessoa com deficiência buscar formação e capacitação.

Como educação e orientação da sociedade como um todo em torno da questão do Direito do Trabalho da pessoa com deficiência, é natural a prescrição de regras voltadas ao incentivo à contratação dessas pessoas.

O art. 35, do Estatuto, estabelece que o Estado deve desenvolver políticas públicas que viabilizem o acesso e a permanência dos deficientes no trabalho nos seguintes termos:

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

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

Assim, o Poder Público deve promover políticas para tornar efetivo o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Além disso, deve permitir e prever a participação de pessoas com deficiência nos programas de estímulo ao empreendedorismo, inclusive com a disponibilização de linhas de crédito, se necessário.

A ideia é inclusão! Se a inclusão não ocorrer por intermédio da prestação subordinada de serviços, decorrerá do empreendedorismo.

Para fins de prova, devemos memorizar:

DIREITO AO TRABALHO (regras gerais)

- PRINCÍPIOS: liberdade de escolha e aceitação, ambiente acessível e igualdade de oportunidades.
- É vedada a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência na admissão e ao longo da prestação dos serviços prestados de forma subordinada.
- A pessoa com deficiência terá direito, em igualdade, de progredir dentro da carreira.
- Garantia do salário equitativo.
- Garantia de acessibilidade no emprego
- É garantida a participação da pessoa com deficiência em cursos de formação e de capacitação.

1.2 - Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

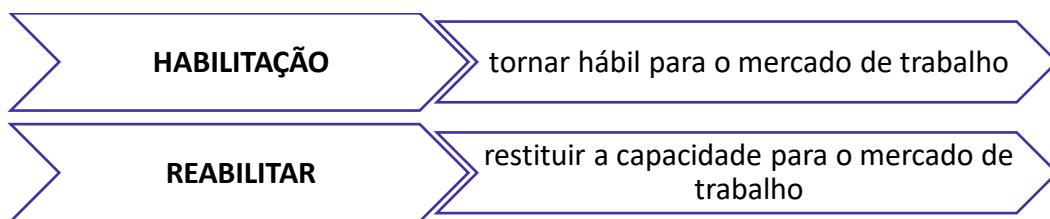
No que diz respeito à habilitação e à reabilitação profissionais temos um único dispositivo, porém, bastante extenso.

Pergunta-se: qual a diferença entre habilitação e reabilitação?

Habilitar significa tornar hábil, preparar, capacitar. Na habilitação, estamos diante de uma pessoa com deficiência que deseja ingressar no mercado de trabalho. Contudo, sem a habilitação não terá condições de exercer uma profissão.

Reabilitar significa restituir a habilidade. Na reabilitação estamos diante de uma pessoa que exercia regularmente seus direitos, mas, em razão de algum evento, perdeu sua capacidade laborativa. É necessário, portanto, reabilitá-la para retornar ao mercado de trabalho.

Logo:



Superados os conceitos, a matriz desse tópico está em **proporcionar o exercício do direito ao trabalho por pessoas que, dada a deficiência, não conseguiram exercê-lo como os demais empregados.**

Veja como as regras estão definidas:

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

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

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

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

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

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

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

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

O Poder Público deve criar serviços e programas para a habilitação e a reabilitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Na definição dessas políticas públicas e ações afirmativas, o Poder Público deve observar uma exigência: respeitar a livre escolha, a vocação e os interesses da pessoa com deficiência.

Não é admissível, portanto, políticas públicas que visem colocar as pessoas com deficiência apenas em trabalhos administrativos. Isso violaria o direito de eventual pessoa que tenha vocação para outras áreas.

A partir dos critérios prescritos para caracterização das limitações, uma equipe multidisciplinar indicará programas de habilitação e reabilitação para restaurar a capacidade para o mercado de trabalho.

Para isso, além de recursos específicos, o Poder Público disporá de ambientes acessíveis e inclusivos para atender às pessoas com deficiência. Além disso, irá atendê-los de forma articulada com as redes públicas e privadas de atendimento à pessoa com deficiência.

Ademais, admite-se que haja a tentativa de habilitação e de reabilitação diretamente na empresa, tal como uma tentativa de inserção no mercado de trabalho. Contudo, para que não haja precarização da prestação de serviços, exige-se que essa tentativa se dê por intermédio de um contrato de emprego a tempo parcial. Assim, por exemplo, para que a pessoa com deficiência avalie as condições para o exercício ou retorno às funções, é assinado um contrato de trabalho por prazo determinado, com caráter avaliativo.

Em síntese, devemos levar para a prova:

HABILITAÇÃO/REABILITAÇÃO

- O Poder Público deve criar serviços e programas para a habilitação e a reabilitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.
- Necessário respeitar a livre escolha, a vocação e os interesses da pessoa com deficiência.
- Equipe multidisciplinar indicará programas de habilitação e reabilitação para restaurar a capacidade para o mercado de trabalho.
- Previsão de recursos específicos e de ambientes acessíveis e inclusivos para a habilitação/reabilitação.
- Possibilidade de contrato de tempo parcial para avaliar a habilitação ou a reabilitação.

1.3 - Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Para além da habilitação e da reabilitação profissionais, o Estatuto reforça a necessidade de promoção de políticas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para a inclusão dos deficientes são estabelecidas três regras fundamentais, sendo necessário observar:

- ↳ regras de acessibilidade;
- ↳ fornecimento de recursos de tecnologia assistiva; e
- ↳ adaptação do ambiente de trabalho.

Evidentemente que, se o local de trabalho não estiver adaptado para receber pessoas com deficiência, o exercício das funções tornar-se-á inexequível, de forma a desestimular tanto o trabalhador deficiente quanto o empregador, com a baixa produtividade. Contudo, com a superação das barreiras presentes no ambiente de trabalho e com as políticas de incentivo do Poder Público, haverá a inclusão de pessoas com deficiência nos postos de trabalho.

Desse modo...

A inclusão ocorrerá por intermédio da eliminação das barreiras que impedem o exercício dos direitos trabalhistas por todas as pessoas em condições de igualdade.

Confira:

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

A fim de viabilizar a eliminação das barreiras presentes na sociedade, o parágrafo único abaixo estabelece um rol de diretrizes a serem observadas:

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

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Antes de criar um esquema com as diretrizes, vamos tecer algumas observações:

↳ O atendimento à pessoa com deficiência é prioritário. Temos uma regra geral de atendimento prioritário, que consta do art. 9º, da Lei nº 13.146/2015. A essa regra geral devemos somar outras regras específicas, tal como essa. No caso, portanto, uma das diretrizes das políticas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá por intermédio do atendimento prioritário.

↳ A inclusão no mercado deve ocorrer por intermédio de atendimento especializado. Entre as formas de conferir esse atendimento especializado, o Estatuto fixa três instrumentos:

a) recursos de tecnologia assistiva, de forma a efetivar o direito à acessibilidade;

b) agente facilitador; e

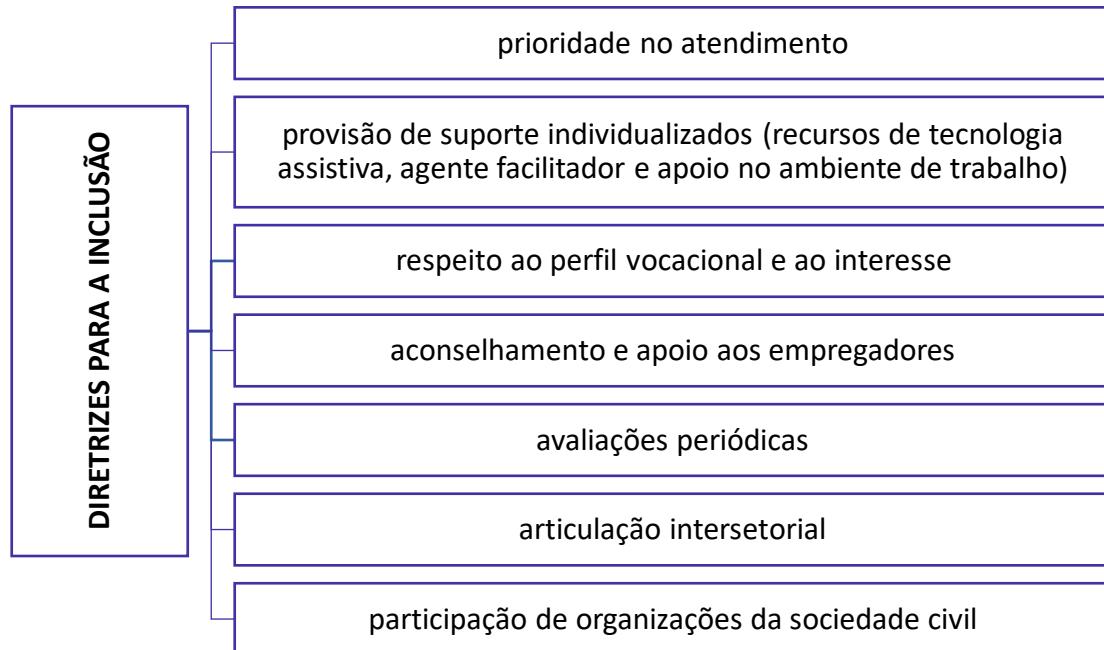
c) apoio no ambiente de trabalho.

Desses instrumentos, não encontramos um conceito de “agente facilitador” descrito na lei ou na doutrina especializada. Acredita-se que se trata de pessoa que irá auxiliar a pessoa com deficiência, para a prestação de serviços, em eventuais necessidades ao longo do seu dia de trabalho.

- ↳ Dentro da autonomia e das capacidades conferidas à pessoa com deficiência, assegura-se, dentro de critérios de razoabilidade, o respeito à vocação da pessoa com deficiência que, de modo algum, pode ser forçada em razão à limitação para trabalhar em atividades com as quais não guarde afinidade.
- ↳ A inserção da pessoa com deficiência passa necessariamente por um processo de educação. Sem a orientação e conscientização do empregado, dificilmente a inclusão será possível. Nesse contexto, entre as diretrizes a serem observadas, temos o aconselhamento e o apoio aos empregadores.
- ↳ O processo de inclusão deve ser acompanhado periodicamente, até porque mudanças no ambiente de trabalho ou na própria limitação da pessoa com deficiência podem requerer novas adaptações. Em face disso, uma das diretrizes é a realização de avaliações periódicas.
- ↳ Por fim, constituem diretrizes a articulação intersetorial das políticas públicas e a possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Vamos colocar essas informações em um esquema para que vocês possam memorizar mais facilmente.





Por fim, cumpre destacar que, segundo o art. 38, ao serem efetuados processos seletivos, tanto na área pública como na área privada, faz-se necessário observar essas normas que visam resguardar os direitos dos trabalhadores com deficiência, bem como promover a habilitação e a reabilitação profissionais e, notadamente, incluí-los em postos de trabalhos em condições dignas.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

No sentido de facilitar o acesso à pessoa com deficiência de cargos públicos, destacamos ilustrativamente duas Súmulas interessantes que tratam sobre o tema:

Súmula STJ 377

O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes.

Esse primeiro verbete reduziu, em grande medida, a discussão que tínhamos nos tribunais quanto à possibilidade de a visão monocular configurar limitação capaz de possibilitar que a pessoa concorresse pelas vagas reservadas.

A visão monocular é a visão apenas por um dos olhos, o que limita a noção de profundidade e a sensação tridimensional das coisas.

Súmula 552 STJ

O portador de surdez unilateral não se qualifica como pessoa com deficiência para o fim de disputar as vagas reservadas em concursos públicos.

Essa Súmula se apresenta em sentido oposto à anterior. A surdez unilateral não foi considerada pelo STJ como limitação que possa levar à deficiência. Esse entendimento do STJ está pautado no Decreto nº 3.298/1999 que explica que a surdez, para caracterizar deficiência, deve ser bilateral (art. 4º).

Para a prova, não confunda:



HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAIS

Proporcionar gozo do direito ao trabalho àquele que não consegue exercê-lo.

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Promoção de políticas públicas voltadas a garantir acessibilidade, tecnologia assistiva e adaptação no ambiente de trabalho a fim de eliminar barreiras que impedem o exercício de função laborativa, em condições de igualdade, pelos deficientes.

LEGISLAÇÃO DESTACADA

↳ Art. 34 e seguintes: Direito do Trabalho.

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

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

§ 2º A pessoa com deficiência tem **direito**, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, **a condições justas e favoráveis de trabalho**, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

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

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

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

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

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

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

§ 3º Os serviços de **habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos** necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser

capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

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

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

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

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

↳ Súmulas do STJ.

Súmula STJ 377

O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes.

Súmula 552 STJ

O portador de surdez unilateral não se qualifica como pessoa com deficiência para o fim de disputar as vagas reservadas em concursos públicos.

RESUMO - DIREITO AO TRABALHO

○ REGRAS GERAIS

- ↳ PRINCÍPIOS: liberdade de escolha e aceitação, ambiente acessível e igualdade de oportunidades.
- ↳ É vedada a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência na admissão e ao longo da prestação dos serviços prestados de forma subordinada.
- ↳ A pessoa com deficiência terá direito, em igualdade, de progredir dentro da carreira.
- ↳ Garantia do salário equitativo.
- ↳ Garantia de acessibilidade no emprego
- ↳ É garantida a participação da pessoa com deficiência em cursos de formação e capacitação.

○ HABILITAÇÃO/REABILITAÇÃO

- ↳ conceitos:
 - habilitação → tornar hábil para o mercado de trabalho
 - reabilitar → restituir a capacidade para o mercado de trabalho
- ↳ O Poder Público deve criar serviços e programas para a habilitação e a reabilitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.
- ↳ Necessário respeitar a livre escolha, vocação e interesses da pessoa com deficiência.
- ↳ Equipe multidisciplinar, programas de habilitação e de reabilitação para restaurar a capacidade para o mercado de trabalho.
- ↳ Previsão de recursos específicos e de ambientes acessíveis e inclusivos para a habilitação/reabilitação.
- ↳ Possibilidade de contrato com tempo parcial para avaliar a habilitação ou a reabilitação.

○ INCLUSÃO NO TRABALHO

↳ Conceito: a inclusão ocorrerá por intermédio da eliminação das barreiras que impedem o exercício dos direitos trabalhistas por todas as pessoas em condições de igualdade.

↳ Diretrizes para a inclusão

- prioridade no atendimento
- provisão de suporte individualizados (recursos de tecnologia assistiva, agente facilitador e apoio no ambiente de trabalho)
- respeito ao perfil vocacional e ao interesse
- aconselhamento e apoio aos empregadores
- avaliações periódicas
- articulação intersetorial
- participação de organizações da sociedade civil

↳ Habilitação/reabilitação X inclusão

- habilitação e reabilitação profissionais → Proporcionar o gozo do direito ao trabalho àquele que não consegue exercê-lo.
- inclusão no mercado de trabalho → Promoção de políticas públicas voltadas a garantir acessibilidade, tecnologia assistiva e adaptação no ambiente de trabalho a fim de eliminar barreiras que impedem o exercício de função laborativa, em condições de igualdade, pelos deficientes.

QUESTÕES COMENTADAS

1. (CESPE/TJBA - 2019) Assinale a opção que indica o processo destinado a propiciar às pessoas com deficiência a aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para o exercício de profissão ou de ocupação, permitindo-lhes nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

- a) colocação competitiva no mercado de trabalho
- b) reabilitação profissional
- c) programa de estímulo ao empreendedorismo
- d) programa de estímulo ao trabalho autônomo
- e) habilitação profissional

Comentários

Vejamos o que preconiza o art. 36, §2º, da Lei 13.146/15:

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

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

Logo, a alternativa correta é a **letra E**, que contém a transcrição do texto legal, sendo, pois, o gabarito da questão.

2. (CESPE/STM - 2018) Considerando o disposto no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Resolução CNJ n.º 230/2016, julgue os itens a seguir.

A colocação competitiva da pessoa com deficiência em igualdade de oportunidade com as demais pessoas no seu local de trabalho constitui uma forma de discriminação e de exclusão.

Comentários

Incorreta a assertiva. De acordo com a Lei 13.146/2015 “constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho”.

Logo, ao contrário do afirmado, constitui uma forma de promover a pessoa com deficiência, não para discriminá-la.

3. (CESPE/STJ - 2018) Com base no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Resolução n.º 230/2016, julgue os itens que se seguem.

À pessoa com deficiência é garantido o direito ao trabalho de sua livre escolha e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sendo-lhe facultada a concorrência em concurso público pela reserva de vagas.

Comentários

A assertiva está **correta**. Vejamos o art. 34, do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

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

Além disso, como bem sabemos, a fruição dos direitos que visam igualar as pessoas com deficiência não é obrigatória, conforme dispõe o art. 4º, § 2º, do EPD:

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

Dessa forma, a pessoa com deficiência tem a faculdade de escolher se irá competir dentre as vagas reservadas ou não.

4. (CESPE/Câmara dos Deputados - 2014) Com relação aos direitos das pessoas com deficiência, julgue o item subsequente.

O trabalhador rural com deficiência tem direito a um ambiente de trabalho acessível, tendo as mesmas garantias que o trabalhador urbano com deficiência.

Comentários

A assertiva está **correta**. O art. 34, da Lei nº 13.146/15, estabelece que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

QUESTÕES COMENTADAS

1. (FCC/TRE-SP - 2017) Os serviços de habilitação e de reabilitação profissional

- a) devem ocorrer, exclusivamente, em entidades de formação profissional.
- b) destinam-se a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica.
- c) não têm por objetivo a conservação do trabalho, mas sim, sua obtenção.
- d) podem, apenas em situações excepcionais, ser oferecidos em ambientes inclusivos.
- e) devem ocorrer, de forma articulada nas redes públicas e privadas e, exclusivamente, na saúde e na Previdência Social.

Comentários

A questão exige o conhecimento do art. 36, do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Visto isso, passemos à análise das alternativas.

A **alternativa A** está incorreta. De acordo o §5º, os serviços de habilitação e de reabilitação profissional devem ocorrer em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

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

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão, nos termos do §3º:

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

A **alternativa C** está incorreta. Com base no art. 36, *caput*, os serviços de habilitação e de reabilitação profissional têm por objetivo a conservação do trabalho e também sua obtenção.

A **alternativa D** está incorreta. Nos termos do §4º, os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

A **alternativa E** está incorreta. O §5º, estabelece que a habilitação e reabilitação profissionais devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, e especialmente de saúde, de ensino e de assistência social.

2. (FCC/TST - 2017) Sobre a habilitação profissional e a reabilitação profissional da pessoa com deficiência, é INCORRETO afirmar que

- a) a habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.
- b) a habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.
- c) os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.
- d) os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.
- e) a habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo indeterminado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

Comentários

A questão exige o conhecimento do art. 36, do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Visto isso, agora vamos analisar cada uma das alternativas.

A **alternativa A** está correta, conforme estabelece o §5º:

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

A **alternativa B** está correta, conforme estabelece o §2º:

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

A **alternativa C** está correta, conforme estabelece o §3º:

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

A **alternativa D** está correta, conforme estabelece o §4º:

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

Por fim, a **alternativa E** está incorreta e é o gabarito da questão. Vejamos o que dispõe o §6º:

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

3. (FCC/TRT-21ºR - 2017) Nos termos da Lei nº 13.146/2015, dentre os requisitos a serem observados na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, considere:

- I. Colocação competitiva, o que compreende apenas a igualdade de oportunidades com as demais pessoas com deficiência.
- II. Fornecimento de recursos de tecnologia assistiva.
- III. Adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Está correto o que consta em

- a) II e III, apenas.
- b) I, II e III.
- c) I e II, apenas.
- d) III, apenas.
- e) I e III, apenas.

Comentários

Vamos analisar cada um dos itens.

O item I está incorreto. De acordo com o art. 34, §2º, da Lei nº 13.146/15, a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Os itens II e III estão corretos, conforme estabelece o art. 37, caput, da referida Lei:

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

Assim, a **alternativa A** está correta e é o gabarito da questão.

4. (FCC/TRT-21^aR - 2017) Nos termos da Lei nº 13.146/2015, é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo,

- a) excluídos o cooperativismo e o associativismo, não admitem a participação da pessoa com deficiência, em razão da natureza e atividades inerentes a tais programas, sem que implique em qualquer contrariedade às normas que regem o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.
- b) excluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.
- c) incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência, sendo vedado, no entanto, a disponibilização de linhas de crédito.
- d) excluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência, sendo vedado, no entanto, a disponibilização de linhas de crédito.
- e) incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Comentários

A questão exige o conhecimento do art. 35, da Lei nº 13.146/15:

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

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

Conforme se nota, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

Vejamos os erros das demais alternativas:

- a) **excluídos** o cooperativismo e o associativismo, **não admitem** a participação da pessoa com deficiência, em razão da natureza e atividades inerentes a tais programas, sem que implique em qualquer contrariedade às normas que regem o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.
- b) **excluídos** o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.
- c) incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência, **sendo vedado, no entanto**, a disponibilização de linhas de crédito.
- d) **excluídos** o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência, **sendo vedado, no entanto**, a disponibilização de linhas de crédito.

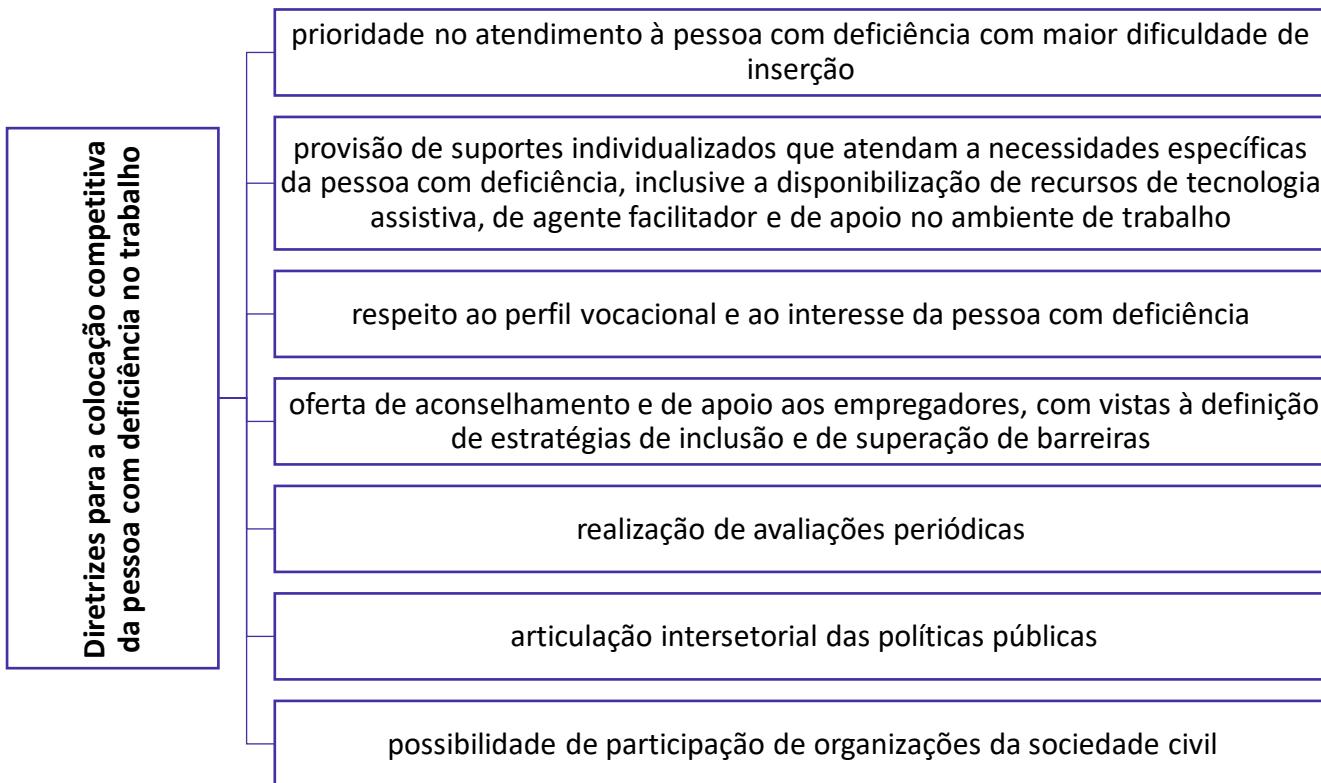
5. (FCC/TRE-SP - 2017) A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observando-se, dentre outras diretrizes, a

- a) articulação de políticas públicas que, na hipótese, não ocorre de forma intersetorial.
- b) provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, excluída a disponibilização de agente facilitador.
- c) oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, exceto atitudinais.
- d) prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho.
- e) vedação à participação de organizações da sociedade civil.

Comentários

A questão exige o parágrafo único, do art. 37, do Estatuto da Pessoa com deficiência.

Vejamos um esquema dado em aula com essas diretrizes da colocação competitiva da pessoa com deficiência:



A única questão correta é a **alternativa D**, que está prevista no inciso I, do dispositivo citado.

6. (FCC/TRE-SP - 2017) A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o

cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que, observado o disposto em regulamento, seja por tempo

- a) indeterminado e concomitante à inclusão profissional na empresa.
- b) determinado e anterior à inclusão profissional na empresa.
- c) determinado e concomitante à inclusão profissional na empresa.
- d) indeterminado e anterior à inclusão profissional na empresa.
- e) determinado e posterior à inclusão profissional na empresa.

Comentários

A questão trata da habilitação profissional, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que seja por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa. É o que se pode extrair do art. 36, § 6º da Lei nº 13.146/2015, veja:

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

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

Logo, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

7. (FCC/TST - 2017) Em julho de 2015, tendo como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Nesse sentido,

- a) considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de curto, médio e longo prazos, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
- b) a pessoa com deficiência tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor; admitindo-se, contudo, nos termos da lei, restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e diferenciação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão no emprego.
- c) uma vez vigente o contrato de trabalho, a pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, com prioridade em relação aos demais empregados.

d) o Código Civil deixou de considerar absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: (i) os ausentes, declarados tais por ato do juiz; (ii) os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento, e (iii) os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

e) o Código Civil passou a considerar relativamente incapazes a certos atos ou à maneira de os exercer aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade.

Comentários

A **alternativa A** está incorreta, pois, de acordo com o art. 2º da Lei nº 13.146/2015, para caracterizar a deficiência, o impedimento deve ser de longo prazo.

A **alternativa B** está incorreta. Em que pese a primeira parte da assertiva estar em conformidade com o § 2º do art. 34 da Lei nº 13.146/2015, a segunda parte está incorreta, pois contraria o §3º do mesmo artigo. Veja o que diz a lei:

Art. 34. (...) § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

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

A **alternativa C** está incorreta. A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados (34, § 4º, da Lei nº 13.146/2015). Logo, não há que se falar em prioridade, estando incorreta a assertiva.

A **alternativa D** está incorreta, pois os ausentes, declarados tais por ato do juiz, nunca foram considerados absolutamente incapazes.

A **alternativa E**, por fim, está correta. O Estatuto das Pessoas com Deficiência alterou o Código Civil e passou a considerar relativamente incapazes a certos atos ou à maneira de os exercer aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade. É o que se extrai do art. 4º, III, do CC/2002.

QUESTÕES COMENTADAS

1. (VUNESP/TJ SP - 2019) Nos termos do que dispõe a Lei nº 13.146/2015, assinale a alternativa correta.

- a) É facultativa a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência que não atenda as exigências de permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como a exigência de aptidão plena.
- b) Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.
- c) A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho, independentemente de apoio e suporte individualizado.
- d) Especialmente na área de saúde e de assistência social, a habilitação profissional e a reabilitação profissional é obrigação específica das entidades das redes públicas.
- e) Nos serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e educação profissional, é vedada a participação de organizações da sociedade civil.

Comentários

A **alternativa A** está incorreta. O Estatuto veda expressamente tal restrição no §3º do art. 34: "É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena."

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. A alternativa apresenta o disposto no §4º do art. 36 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015): "Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos."

A **alternativa C** está incorreta. De acordo com o inciso II do parágrafo único do art. 37: "A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes: provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho."

A **alternativa D** está incorreta. A previsão do §5º do art. 36 do Estatuto é mais abrangente: "A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador."

A **alternativa E** está incorreta. Ao tratar sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, o inciso VII do parágrafo único do art. 37 permite a participação de organizações da sociedade civil.

2. (VUNESP/TJ-SP - 2017) De acordo com a Lei nº 13.146/2015 e Resolução nº 230/2016, do Conselho Nacional de Justiça, os Tribunais e os serviços auxiliares do Poder Judiciário devem promover o amplo e

irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas respectivas carreiras e dependências e o efetivo gozo dos serviços que prestam. Com essa finalidade,

- a) servidor com horário especial, em função de ter cônjuge, filho ou dependente com deficiência, ainda que possa acumular banco de horas como os demais servidores, não poderá exercer cargo em comissão, em função de sua onerosidade.
- b) se o órgão, por sua liberalidade, determinar a diminuição da jornada de trabalho dos seus servidores, esse benefício não é extensivo ao servidor beneficiário de horário especial.
- c) como forma protetiva, deve ser imposta à pessoa com deficiência a fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa, sob pena de responsabilidade por omissão.
- d) como medida protetiva e em razão dos elevados custos para a promoção da acessibilidade do servidor em seu local de trabalho, a Administração poderá impor ao servidor com mobilidade comprometida o uso do sistema “home office”.
- e) constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, devendo ser fornecidos recursos de tecnologia assistiva.

Comentários

A **alternativa A** está incorreta. O art. 32, §1º, prevê que, admitindo-se a possibilidade de acumulação de banco de horas pelos demais servidores do órgão, também deverá ser admitida a mesma possibilidade em relação ao servidor com horário especial, em igualdade de condições com os demais.

Além disso, o §2º estabelece que ao servidor a quem se tenha concedido horário especial não poderá ser negado ou dificultado, colocando-o em situação de desigualdade com os demais servidores, o exercício de função de confiança ou de cargo em comissão.

A **alternativa B** está incorreta. Com base no §4º, do art. 29, da Resolução CNJ nº 230/16, se o órgão, por sua liberalidade, determinar a diminuição da jornada de trabalho dos seus servidores, ainda que por curto período, esse mesmo benefício deverá ser aproveitado de forma proporcional pelo servidor a quem tenha sido concedido horário especial.

A **alternativa C** está incorreta. De acordo com o §2º, do art. 4º, da Lei nº 13.146/15, a pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

A **alternativa D** está incorreta. Segundo o art. 26, §1º, da Resolução CNJ nº 230/16, a Administração não poderá obrigar o servidor com mobilidade comprometida a utilizar o sistema “home office”.

Art. 26. Se o órgão possibilitar aos seus servidores a realização de trabalho por meio do sistema “home office”, dever-se-á dar prioridade aos servidores com mobilidade comprometida que manifestem interesse na utilização desse sistema.

§ 1º A Administração não poderá obrigar o servidor com mobilidade comprometida a utilizar o sistema “home office”, mesmo diante da existência de muitos custos para a promoção da acessibilidade do servidor em seu local de trabalho.

A **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão, conforme estabelece o art. 37, da Lei nº 13.146/15:

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

QUESTÕES COMENTADAS

1. (BIO-RIO/IF-RJ - 2015) Com relação ao Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência, conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência, analise as afirmativas a seguir.

I. Às regras de saúde e segurança, ao trabalhador com deficiência agregam-se as regras de acessibilidade e adaptação razoável.

II. A acessibilidade alcança também as atitudes, o posicionamento institucional e do quadro de trabalhadores das empresas e seus ambientes de trabalho.

III. Quando necessárias, as adaptações razoáveis são obrigatórias, sob pena de prática de discriminação.

Assinale:

- a) se somente a afirmativa I estiver correta.
- b) se somente a afirmativa II estiver correta.
- c) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.
- d) se somente as afirmativas II e III estiverem corretas.
- e) se todas as afirmativas estiverem corretas.

Comentários

Vamos analisar cada um dos itens:

O item I está correto. As regras de saúde e de segurança no trabalho são aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive às pessoas com deficiência. A essas regras somam-se as de acessibilidade e de adaptação razoável, conforme prevê o art. 37, da Lei nº 13.146/15:

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

O item II está correto, com base no §4º, do art. 34, da referida Lei:

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

Por fim, o item III também está correto, pois é o que dispõe o §1º, do art. 4º, da Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir

ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Desse modo, a **alternativa E** está correta e é o gabarito da questão.

2. (Prefeitura de Fortaleza-CE - 2016) De acordo com a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência, quanto ao Direito ao Trabalho é correto afirmar.

- a) A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, exceto quanto à igual remuneração por trabalho de igual valor.
- b) As pessoas jurídicas de direito público são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e as de direito privado ficam com a responsabilidade exclusiva de manter ações de promoção valorativa as pessoas com deficiência.
- c) É garantida aos trabalhadores com deficiência que demonstrem bom desempenho cognitivo e de aprendizagem a acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.
- d) É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Comentários

Vejamos cada uma das alternativas:

A **alternativa A** está incorreta, pois veda-se a distinção da remuneração para trabalho de igual valor.

A **alternativa B** está incorreta, pois tanto pessoas jurídicas de direito público como pessoas jurídicas de direito privado devem assegurar ambientes acessíveis e inclusivos.

A **alternativa C** está incorreta, pois todos os deficientes terão direito a participar de cursos de formação e de capacitação, não havendo restrição apenas àqueles que tiverem bom desempenho cognitivo e de aprendizagem.

Por fim, a **alternativa D** é a correta e gabarito da questão em face do que prevê o art. 34, §3º, da Lei nº 13.146/2015:

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

3. (FEPSE/Pref. Florianópolis - 2019) A Lei no 13.146/2015 discorre sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, estabelecendo:

- A) prioridade no atendimento com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho.
- B) distribuição parcial de recursos de tecnologia assistiva ou agente facilitador no trabalho.

- C) impossibilidade de participação socialmente das instituições civis públicas ou privadas.
- D) criação de propostas avaliativas e corretivas e de comportamento determinadas por chefes e superiores.
- E) manutenção de recursos universais para suprir temporariamente os ditos deficientes.

Comentários

Conforme o art. 37, parágrafo único, I, do EPD, as pessoas com deficiência têm prioridade no atendimento, de acordo com a maior dificuldade de inserção no campo de trabalho:

Art. 37. [...]

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

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

Assim, a **alternativa A** é correta e é o gabarito da questão.

4. (FEPSE/Pref São José - 2019) Em relação ao trabalho, no contexto da inclusão da pessoa com deficiência, é correto afirmar como sendo uma diretriz da Lei no 13.146/2015):

- A) a prioridade no atendimento com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho.
- B) a impossibilidade de participação de organizações ou associações da sociedade civil.
- C) a provisão de recursos universais para suprir temporariamente os ditos deficientes.
- D) a divisão parcial de recursos de tecnologia assistiva ou agente facilitador no trabalho.
- E) o treinamento de uma força-tarefa avaliativa quando prescrita por especialistas ou laudos médicos.

Comentários

Conforme o art. 37, parágrafo único, I, do EPD, as pessoas com deficiência têm prioridade no atendimento, de acordo com a maior dificuldade de inserção no campo de trabalho:

Art. 37. [...]

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

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

Assim, a **alternativa A** é correta e é o gabarito da questão.

5. (FEPSE/Pref Fraiburgo - 2019) Identifique abaixo as afirmativas verdadeiras (V) e as falsas (F) de acordo com a diretriz da Lei nº 13.146/2015, em relação à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

- () Compartilhamento e distribuição parcial de recursos de tecnologia assistiva.
- () Prioridade no atendimento com maior dificuldade de inserção no trabalho.
- () Impossibilidade de participação em organizações da sociedade civil e política.

Assinale a alternativa que indica a sequência correta, de cima para baixo.

- A) V • V • V
- B) V • V • F
- C) V • F • V
- D) F • V • F
- E) F • F • V

Comentários

O art. 37, parágrafo único, prevê diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:

Art. 37. [...]

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

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

As **assertivas I** é falsa, pois devem ser disponibilizados recursos de tecnologia assistiva às pessoas com deficiência, não apenas a algumas delas, como dá a entender o uso do termo parcial.

A **assertiva II** é verdadeira, pois as pessoas com deficiência maior têm maior direito de acesso ao mercado de trabalho.

As **assertivas III** é falsa, pois as pessoas com deficiência têm direito de participar de organizações da sociedade civil.

A sequência correta é F, V e F, assim, a **alternativa D** é correta e é o gabarito da questão.

6. **(FEPESE/CELESC - 2018)** Nos termos da Lei no 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência no Brasil, “a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” define:

- A) a prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência.
- B) o modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.
- C) a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva à pessoa com deficiência.
- D) a habilitação profissional para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
- E) o contrato especial de trabalho relativo à reserva de vaga para pessoa com deficiência.

Comentários

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

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

Assim, a **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão.

LISTA DE QUESTÕES

1. (CESPE/TJBA - 2019) Assinale a opção que indica o processo destinado a propiciar às pessoas com deficiência a aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para o exercício de profissão ou de ocupação, permitindo-lhes nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

- a) colocação competitiva no mercado de trabalho
- b) reabilitação profissional
- c) programa de estímulo ao empreendedorismo
- d) programa de estímulo ao trabalho autônomo
- e) habilitação profissional

2. (CESPE/STM - 2018) Considerando o disposto no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Resolução CNJ n.º 230/2016, julgue os itens a seguir.

A colocação competitiva da pessoa com deficiência em igualdade de oportunidade com as demais pessoas no seu local de trabalho constitui uma forma de discriminação e de exclusão.

3. (CESPE/STJ - 2018) Com base no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Resolução n.º 230/2016, julgue os itens que se seguem.

À pessoa com deficiência é garantido o direito ao trabalho de sua livre escolha e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sendo-lhe facultada a concorrência em concurso público pela reserva de vagas.

4. (CESPE/Câmara dos Deputados - 2014) Com relação aos direitos das pessoas com deficiência, julgue o item subsequente.

O trabalhador rural com deficiência tem direito a um ambiente de trabalho acessível, tendo as mesmas garantias que o trabalhador urbano com deficiência.

LISTA DE QUESTÕES

1. (FCC/TRE-SP - 2017) Os serviços de habilitação e de reabilitação profissional

- a) devem ocorrer, exclusivamente, em entidades de formação profissional.
- b) destinam-se a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica.
- c) não têm por objetivo a conservação do trabalho, mas sim, sua obtenção.
- d) podem, apenas em situações excepcionais, ser oferecidos em ambientes inclusivos.
- e) devem ocorrer, de forma articulada nas redes públicas e privadas e, exclusivamente, na saúde e na Previdência Social.

2. (FCC/TST - 2017) Sobre a habilitação profissional e a reabilitação profissional da pessoa com deficiência, é INCORRETO afirmar que

- a) a habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.
- b) a habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.
- c) os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.
- d) os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.
- e) a habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo indeterminado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

3. (FCC/TRT-21^ªR - 2017) Nos termos da Lei nº 13.146/2015, dentre os requisitos a serem observados na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, considere:

I. Colocação competitiva, o que compreende apenas a igualdade de oportunidades com as demais pessoas com deficiência.

II. Fornecimento de recursos de tecnologia assistiva.

III. Adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Está correto o que consta em

- a) II e III, apenas.
- b) I, II e III.
- c) I e II, apenas.

d) III, apenas.

e) I e III, apenas.

4. (FCC/TRT-21ºR - 2017) Nos termos da Lei nº 13.146/2015, é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo,

a) excluídos o cooperativismo e o associativismo, não admitem a participação da pessoa com deficiência, em razão da natureza e atividades inerentes a tais programas, sem que implique em qualquer contrariedade às normas que regem o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

b) excluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

c) incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência, sendo vedado, no entanto, a disponibilização de linhas de crédito.

d) excluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência, sendo vedado, no entanto, a disponibilização de linhas de crédito.

e) incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

5. (FCC/TRE-SP - 2017) A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observando-se, dentre outras diretrizes, a

a) articulação de políticas públicas que, na hipótese, não ocorre de forma intersetorial.

b) provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, excluída a disponibilização de agente facilitador.

c) oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, exceto atitudinais.

d) prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho.

e) vedação à participação de organizações da sociedade civil.

6. (FCC/TRE-SP - 2017) A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que, observado o disposto em regulamento, seja por tempo

a) indeterminado e concomitante à inclusão profissional na empresa.

b) determinado e anterior à inclusão profissional na empresa.

c) determinado e concomitante à inclusão profissional na empresa.

d) indeterminado e anterior à inclusão profissional na empresa.

e) determinado e posterior à inclusão profissional na empresa.

7. (FCC/TST - 2017) Em julho de 2015, tendo como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Nesse sentido,

- a) considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de curto, médio e longo prazos, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
- b) a pessoa com deficiência tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor; admitindo-se, contudo, nos termos da lei, restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e diferenciação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão no emprego.
- c) uma vez vigente o contrato de trabalho, a pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, com prioridade em relação aos demais empregados.
- d) o Código Civil deixou de considerar absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: (i) os ausentes, declarados tais por ato do juiz; (ii) os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento, e (iii) os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.
- e) o Código Civil passou a considerar relativamente incapazes a certos atos ou à maneira de os exercer aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade.

LISTA DE QUESTÕES

1. (VUNESP/TJ SP - 2019) Nos termos do que dispõe a Lei nº 13.146/2015, assinale a alternativa correta.

- a) É facultativa a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência que não atenda as exigências de permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como a exigência de aptidão plena.
- b) Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.
- c) A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho, independentemente de apoio e suporte individualizado.
- d) Especialmente na área de saúde e de assistência social, a habilitação profissional e a reabilitação profissional é obrigação específica das entidades das redes públicas.
- e) Nos serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e educação profissional, é vedada a participação de organizações da sociedade civil.

2. (VUNESP/TJ-SP - 2017) De acordo com a Lei nº 13.146/2015 e Resolução nº 230/2016, do Conselho Nacional de Justiça, os Tribunais e os serviços auxiliares do Poder Judiciário devem promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas respectivas carreiras e dependências e o efetivo gozo dos serviços que prestam. Com essa finalidade,

- a) servidor com horário especial, em função de ter cônjuge, filho ou dependente com deficiência, ainda que possa acumular banco de horas como os demais servidores, não poderá exercer cargo em comissão, em função de sua onerosidade.
- b) se o órgão, por sua liberalidade, determinar a diminuição da jornada de trabalho dos seus servidores, esse benefício não é extensivo ao servidor beneficiário de horário especial.
- c) como forma protetiva, deve ser imposta à pessoa com deficiência a fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa, sob pena de responsabilidade por omissão.
- d) como medida protetiva e em razão dos elevados custos para a promoção da acessibilidade do servidor em seu local de trabalho, a Administração poderá impor ao servidor com mobilidade comprometida o uso do sistema “home office”.
- e) constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, devendo ser fornecidos recursos de tecnologia assistiva.

LISTA DE QUESTÕES

1. (BIO-RIO/IF-RJ - 2015) Com relação ao Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência, conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência, analise as afirmativas a seguir.

I. Às regras de saúde e segurança, ao trabalhador com deficiência agregam-se as regras de acessibilidade e adaptação razoável.

II. A acessibilidade alcança também as atitudes, o posicionamento institucional e do quadro de trabalhadores das empresas e seus ambientes de trabalho.

III. Quando necessárias, as adaptações razoáveis são obrigatórias, sob pena de prática de discriminação.

Assinale:

- a) se somente a afirmativa I estiver correta.
- b) se somente a afirmativa II estiver correta.
- c) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.
- d) se somente as afirmativas II e III estiverem corretas.
- e) se todas as afirmativas estiverem corretas.

2. (Prefeitura de Fortaleza-CE - 2016) De acordo com a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência, quanto ao Direito ao Trabalho é correto afirmar.

a) A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, exceto quanto à igual remuneração por trabalho de igual valor.

b) As pessoas jurídicas de direito público são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e as de direito privado ficam com a responsabilidade exclusiva de manter ações de promoção valorativa às pessoas com deficiência.

c) É garantida aos trabalhadores com deficiência que demonstrem bom desempenho cognitivo e de aprendizagem a acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

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

3. (FEPSE/Pref. Florianópolis - 2019) A Lei no 13.146/2015 discorre sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, estabelecendo:

- A) prioridade no atendimento com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho.
- B) distribuição parcial de recursos de tecnologia assistiva ou agente facilitador no trabalho.
- C) impossibilidade de participação socialmente das instituições civis públicas ou privadas.
- D) criação de propostas avaliativas e corretivas e de comportamento determinadas por chefes e superiores.
- E) manutenção de recursos universais para suprir temporariamente os ditos deficientes.

4. (FEPESE/Pref São José - 2019) Em relação ao trabalho, no contexto da inclusão da pessoa com deficiência, é correto afirmar como sendo uma diretriz da Lei nº 13.146/2015):

- A) a prioridade no atendimento com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho.
- B) a impossibilidade de participação de organizações ou associações da sociedade civil.
- C) a provisão de recursos universais para suprir temporariamente os ditos deficientes.
- D) a divisão parcial de recursos de tecnologia assistiva ou agente facilitador no trabalho.
- E) o treinamento de uma força-tarefa avaliativa quando prescrita por especialistas ou laudos médicos.

5. (FEPESE/Pref Fraiburgo - 2019) Identifique abaixo as afirmativas verdadeiras (V) e as falsas (F) de acordo com a diretriz da Lei nº 13.146/2015, em relação à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

- () Compartilhamento e distribuição parcial de recursos de tecnologia assistiva.
- () Prioridade no atendimento com maior dificuldade de inserção no trabalho.
- () Impossibilidade de participação em organizações da sociedade civil e política.

Assinale a alternativa que indica a sequência correta, de cima para baixo.

- A) V • V • V
- B) V • V • F
- C) V • F • V
- D) F • V • F
- E) F • F • V

6. (FEPESE/CELESC - 2018) Nos termos da Lei nº 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência no Brasil, “a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” define:

- A) a prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência.
- B) o modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.
- C) a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva à pessoa com deficiência.
- D) a habilitação profissional para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
- E) o contrato especial de trabalho relativo à reserva de vaga para pessoa com deficiência.

GABARITO

- 1. E**
- 2. INCORRETA**
- 3. CORRETA**
- 4. CORRETA**

GABARITO

1. B
2. E
3. A
4. E
5. D
6. C
7. E

GABARITO

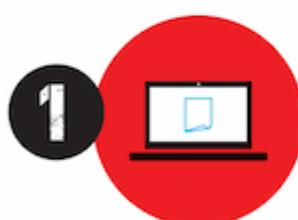
- 1.** B
- 2.** E

GABARITO

- 1.** E
- 2.** D
- 3.** A
- 4.** A
- 5.** D
- 6.** B

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



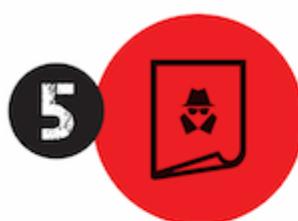
3

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7

Concursado(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.