



Lei dos Americanos Portadores de Deficiência

Igualdade de acesso e oportunidades

Aprovada pelo Congresso em 1990 e sancionada pelo presidente George H.W. Bush, a Lei dos Americanos Portadores de Deficiência (ADA, na sigla em inglês) procura evitar a discriminação contra pessoas com deficiência do mesmo modo que as leis anteriores de direitos civis proibiram a discriminação por raça, religião e gênero.

A ADA proíbe a discriminação por parte de empresas e governos contra portadores de deficiência na contratação, no trabalho e na prestação de bens e serviços, incluindo transportes, locais públicos e telecomunicações.

“A promessa da ADA foi que todos os americanos deveriam ter igualdade de acesso e oportunidades, inclusive os americanos portadores de deficiência”, disse o presidente Obama. “A ADA tem a ver com a independência e a liberdade para fazer das nossas vidas o que desejarmos.”

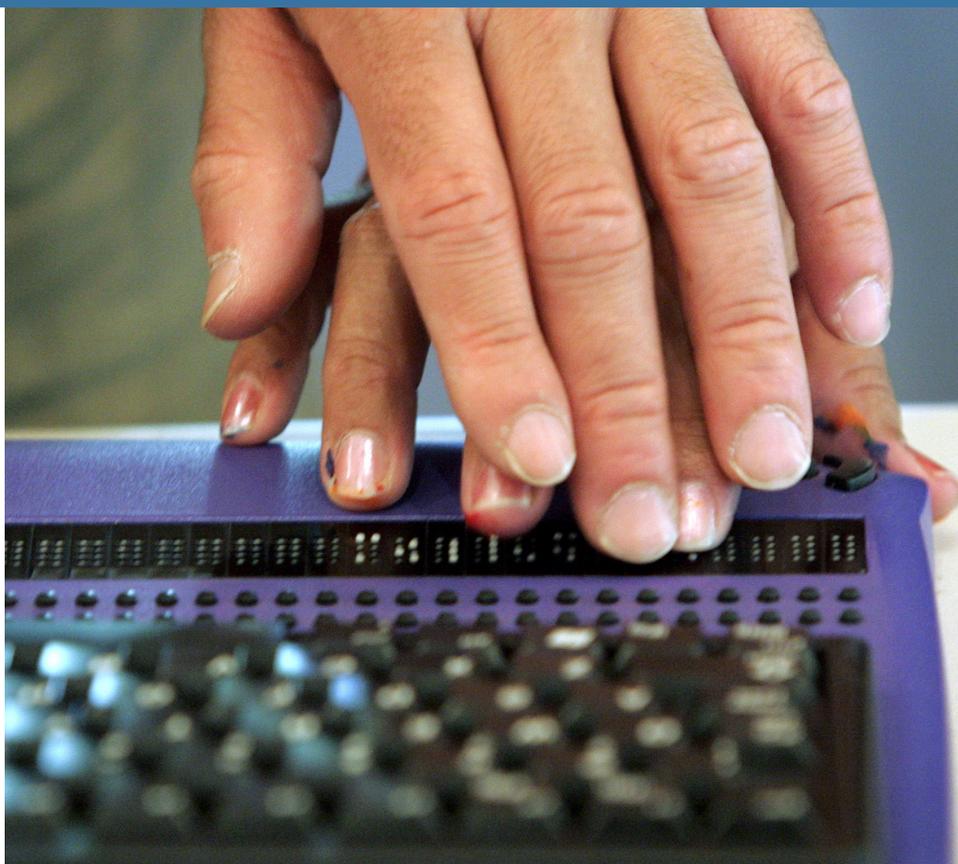
Perguntas e respostas

P: Que funcionários estão protegidos pela ADA?

R: De empresas privadas, agências de emprego, sindicatos e governos com 15 ou mais funcionários.

P: Que práticas de emprego estão incluídas?

R: Todas as práticas de emprego, como contratação, demissão,



O teclado em Braille permite que pessoas com deficiência visual leiam informações no computador. As células Braille de oito pontos mudam à medida que as palavras mudam na tela.

promoção, remuneração, capacitação, recrutamento, propaganda de emprego, permanência no cargo, dispensa, licenças e benefícios.

P: Quem está protegido contra a discriminação no emprego?

R: A ADA aplica-se a pessoas cujas deficiências “limitem de maneira substancial as principais atividades vitais”, como cuidar de si próprio, realizar tarefas manuais, enxergar, ouvir, comer, dormir, andar, ficar de pé, sentar, estender-se, levantar, curvar-se, falar, respirar, aprender, ler, concentrar-se,

pensar, comunicar-se, interagir com outras pessoas e trabalhar.

Exemplos de pessoas protegidas pela lei incluem aquelas que perderam um membro do corpo, com epilepsia, paralisia, infecção por HIV, Aids, deficiência auditiva ou visual substancial, diabetes, esclerose múltipla, depressão profunda, transtorno bipolar ou deficiências específicas de aprendizado. Também estão protegidas pessoas que vivem com os efeitos de deficiências passadas, como aquelas que se recuperaram de câncer.

P: Quais são as responsabilidades dos empregadores previstas na ADA?

R: Um empregador pode selecionar o candidato mais qualificado para um emprego independentemente de qualquer candidato ter ou não deficiência. Se o candidato mais qualificado tiver uma deficiência, o empregador deve considerar se a pessoa pode realizar o trabalho quando providenciadas “adaptações razoáveis”.

P: O que são adaptações razoáveis?

R: São alterações no trabalho ou no ambiente de trabalho que permitem que um portador de deficiência realize o trabalho e tenha os mesmos direitos e privilégios de outros funcionários. Exemplos:

- remover barreiras criadas por degraus, portas estreitas, áreas de estacionamento ou banheiros sem acessibilidade
- fornecer transporte
- reestruturar empregos
- transferir um funcionário para outro trabalho
- modificar horários de trabalho
- modificar políticas de trabalho
- adquirir ou modificar equipamentos
- fornecer leitores ou intérpretes qualificados

P: O que acontece se um empregador não puder oferecer adaptações razoáveis?

R: Um empregador não é obrigado a proporcionar uma adaptação se isso impuser “ônus excessivo” ao negócio. Um ônus excessivo impõe “dificuldades ou despesas significativas”, considerando o tamanho, os recursos, a natureza e a estrutura do negócio. Pode-se exigir que uma grande empresa faça adaptações que demandem mais esforços ou despesas do que uma empresa de pequeno porte poderia fazer.

A professora Eileen Johnson e Anna Gladieux trabalham sons como parte de um programa pré-escolar para crianças com deficiência de audição na Prairie College Elementary em Canton Township, em Ohio.



Em 2008, o Congresso revisou a ADA para ampliar o significado de deficiência com o objetivo de tornar mais fácil para as pessoas buscarem proteção contra a discriminação.

P: Quanto custa para fazer tais adaptações?

R: Mais da metade das adaptações usuais não custam nada aos empregadores. Para as demais, um gasto típico feito uma única vez é de US\$ 600.

Q: O que lojas, hotéis, restaurantes e prestadores de serviços de saúde e educação precisam fazer segundo a ADA?

R: Construções novas para áreas públicas e locais de comércio precisam ser acessíveis a portadores de deficiência; a maioria das reformas precisa cumprir a mesma exigência. A necessidade de remover barreiras arquitetônicas em construções existentes depende de a mudança poder ou não ser “facilmente realizada sem grandes dificuldades ou despesas”. Espera-se que uma grande empresa faça determinadas alterações estruturais enquanto uma pequena empresa pode ser isentada. Exemplos de medidas baratas e fáceis:

- instalar uma rampa para cadeiras de rodas
- instalar um banheiro com barras de apoio
- abaixar o suporte para papel higiênico
- reorganizar os móveis
- ampliar o vão da porta
- criar mais espaços de estacionamento com acessibilidade

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi o primeiro tratado de direitos humanos adotado no século 21. Ela dá reconhecimento universal à dignidade das pessoas com deficiência e procura garantir que elas gozem dos mesmos direitos e oportunidades de todas as pessoas.

A Assembleia Geral da ONU adotou a convenção em dezembro de 2006 e ela entrou em vigor em maio de 2008, depois de ter sido ratificada por 20 países. A convenção determina que os Estados ratificantes promulguem leis e outras medidas para garantir os direitos dos portadores de deficiência e abolir legislação, costumes e práticas discriminatórios. Também reconhece os desafios extras enfrentados por mulheres e crianças com deficiência.

A convenção descreve os direitos dos portadores de deficiência a educação, saúde, trabalho, condições adequadas de vida, liberdade de locomoção, proteção contra exploração e abuso e igual reconhecimento perante a lei.

Um dos princípios orientadores é “participação plena e efetiva e inclusão na sociedade”. Pessoas com deficiência devem ter acesso aos mesmos ambientes físicos, transportes, tecnologias da informação e comunicação e outras instalações e serviços disponíveis ao público. Elas têm o direito de viver com independência, votar e participar da vida política e pública e também participar de atividades culturais, recreativas e esportivas.

Até 22 de junho de 2012, 153 países haviam assinado e 115 ratificado a convenção. Há um protocolo opcional para a convenção assinado por 90 países e ratificado por 65 deles. As informações mais atualizadas e o texto da convenção estão disponíveis em <http://www.un.org/disabilities>.

Desde 1980, a Envision, com sede em Kansas, forneceu quase 4,5 milhões de horas de emprego a cegos ou pessoas com pouca visão. A organização oferece diversos empregos em vários setores para pessoas como Annetta Sims.



P: Quais são as exigências da ADA para os ônibus do transporte público?

R: A lei prevê que os ônibus do transporte público com rotas fixas tenham acessibilidade – com plataformas elevatórias, por exemplo. Serviços complementares, como vans equipadas, devem ser fornecidos para pessoas que não possam usar o serviço de ônibus com rota fixa.

P: Como a ADA torna as telecomunicações acessíveis?

R: A ADA determina dispositivos eletrônicos de transmissão de sinais para quem faz uso de vários dispositivos de telecomunicação, como aqueles para pessoas com problemas de audição.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

A Walgreens, rede de farmácias nos EUA, tem o objetivo de preencher 20% da força de trabalho de seus centros de distribuição com portadores de deficiência – inclusive pessoas com autismo ou síndrome de Down e deficientes visuais e auditivos. A meta para vagas no varejo é de 10% das novas contratações.

Em 2007, a empresa começou a construir centros de distribuição com novas tecnologias – incluindo estações flexíveis de trabalho com telas sensíveis ao toque – que facilitam as tarefas para trabalhadores com e sem deficiência. A empresa logo percebeu que muitas pessoas com deficiência não precisam de tecnologias mais simples. Desde então, a Walgreens ampliou seus esforços de contratação para todos os centros de distribuição e recentemente para suas mais de 7.700 lojas no varejo.

A Walgreens trabalha com agências de reabilitação profissional, organizações filantrópicas e escolas para capacitar pessoas com deficiência a terem êxito na força de trabalho e obter boas colocações de trabalho.

A Walgreens prepara gerentes e funcionários sem deficiência para trabalhar lado a lado com portadores de deficiência. A empresa defende a dignidade de todos os seus funcionários, afirmando que todos desempenham o mesmo nível de trabalho com a mesma remuneração independentemente de ter ou não deficiência.

Segundo Randy Lewis, vice-presidente sênior da Walgreens, todos os centros de distribuição da empresa empregam pessoas com deficiência e todos os centros superam as taxas de produtividade estabelecidas.

“Muitas pessoas não acreditam que funcionários com deficiência podem trabalhar em ritmo rápido e com alta qualidade”, disse Lewis. “Na Walgreens, tivemos prova do contrário.”