

REGULAMENTO MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Termos Relacionados: ACA, ACA-RA, ACG, ACG-RB, BLB
Gabinete Responsável: Diretor de Operações; Recursos Humanos e Desenvolvimento

Acomodações e Modificações Razoáveis para Indivíduos com Deficiências em Relação a Emprego, Serviços, Programas e Atividades

I. PROPÓSITO

Estabelecer procedimentos para processar solicitações de acomodações de membros do público, funcionários de Montgomery County Public Schools (MCPS) e candidatos a empregos com deficiências em conformidade com a *Lei de 2008 de Emendas à Lei dos Americanos com Deficiências*

II. QUESTÃO

- A. Este regulamento aplica-se à participação em qualquer serviço de MCPS por membros qualificados do público com deficiência; aos procedimentos de solicitação de emprego em MCPS; à contratação, promoção ou demissão de funcionários; à remuneração dos empregados; e ao treinamento profissional e outros termos, condições e privilégios de emprego. Os procedimentos para alunos qualificados com deficiências são definidos no Regulamento ACG-RB, *Acomodações e Modificações Razoáveis para Alunos Qualificados Conforme a Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973*.
- B. A *Lei de 2008 de Emendas à Lei dos Americanos com Deficiências* (sigla em inglês, ADAAA) é uma lei abrangente de direitos civis que oferece proteção a indivíduos qualificados com deficiências nas áreas de emprego, serviços governamentais estaduais e locais e na área de telecomunicações. Este regulamento deve ser interpretado de acordo com a ADAAA e seus regulamentos de implementação.
- C. Um *indivíduo com deficiência* é—
1. Uma pessoa com deficiência física ou mental que limita substancialmente uma ou mais das principais atividades da vida de um indivíduo,

2. Uma pessoa com um histórico de tal deficiência, ou
3. Uma pessoa considerada como tendo tal deficiência.
 - a) Um indivíduo atende ao requisito de ser considerado como tendo tal deficiência se o indivíduo estabelecer que foi submetido a discriminação devido a uma deficiência física ou mental, real ou percebida. Isso não se aplica a deficiências transitórias e pequenas. Uma deficiência transitória é uma deficiência com uma duração real ou esperada de seis meses ou menos.
 - b) Um indivíduo que atenda à definição de indivíduo com deficiência apenas por ser considerado como tendo uma deficiência não precisa receber acomodações razoáveis ou modificações nas políticas, práticas ou procedimentos.
- D. É responsabilidade do pessoal administrativo e de supervisão administrar políticas, regulamentos e práticas de emprego de forma que os direitos das pessoas com deficiência sejam respeitados.

III. DEFINIÇÕES

- A. *Ajudas e serviços auxiliares* incluem o seguinte:
 1. Intérpretes qualificados ou outros métodos eficazes de disponibilizar materiais transmitidos por via oral para pessoas com deficiência auditiva.
 2. Leitores qualificados, textos gravados ou outros métodos eficazes de disponibilizar materiais visuais para pessoas com deficiência visual.
 3. Aquisição ou modificação de equipamentos ou dispositivos.
 4. Outros serviços e ações similares.
- B. *Ameaça direta* significa um risco significativo de dano substancial à saúde ou segurança de outras pessoas que não pode ser eliminado ou reduzido por meio de acomodações razoáveis.
- C. Os termos *deficiência* e *indivíduo qualificado com deficiência* não incluem indivíduos atualmente envolvidos no uso ilegal de drogas, quando MCPS atua com base nesse uso.

- D. *Funções essenciais* são os deveres fundamentais do cargo, conforme determinado por MCPS, que o indivíduo com deficiência possui ou deseja. O termo não inclui as funções marginais dessa posição.
- E. *Processo interativo* significa as comunicações de coleta de informações entre o empregador e o indivíduo qualificado com deficiência solicitando uma acomodação ou modificação razoável e pode incluir a obtenção de informações relevantes do supervisor de um funcionário e do profissional de saúde do funcionário para fins de análise das funções essenciais do trabalho do funcionário, determinando as limitações relacionadas ao trabalho impostas pela deficiência do indivíduo e identificando acomodações razoáveis para permitir que o funcionário desempenhe suas funções essenciais.
- F. *Dispositivos de visão subnormal* significa dispositivos que ampliam, aprimoram ou de outra forma aumentam uma imagem visual.
- G. *As principais atividades da vida* incluem, mas não estão limitadas a, cuidar de si, realizar tarefas manuais, ver, ouvir, comer, dormir, andar, ficar de pé, levantar, dobrar o corpo, falar, respirar, aprender, ler, concentrar, pensar, comunicar e trabalhar. Atividade principal da vida também inclui a operação de uma função corporal importante, incluindo, entre outras, funções do sistema imunológico, crescimento celular normal e funções digestivas, intestinais, da bexiga, neurológicas, cerebrais, respiratórias, circulatórias, endócrinas e reprodutivas. Uma deficiência que limita substancialmente uma atividade importante da vida não precisa limitar outras atividades importantes da vida para ser considerada uma deficiência.
- H. *Medidas atenuantes* incluem, entre outras, medicamentos; suprimentos médicos; equipamentos ou aparelhos; dispositivos de baixa visão (que não incluem óculos comuns ou lentes de contato); próteses, incluindo membros e dispositivos, aparelhos auditivos e implantes cocleares ou outros dispositivos auditivos implantáveis, dispositivos de mobilidade ou equipamentos e suprimentos de oxigenoterapia; uso de tecnologia assistiva; acomodações razoáveis ou ajudas ou serviços auxiliares; ou modificações neurológicas comportamentais ou adaptativas aprendidas.
- I. *Deficiência física ou mental* significa o seguinte:
1. Qualquer distúrbio ou condição fisiológica, desfiguração cosmética ou perda anatômica que afete um ou mais dos seguintes sistemas corporais: neurológico, musculoesquelético, órgãos dos sentidos especiais,

respiratório (incluindo órgãos da fala), cardiovascular, reprodutivo, digestivo, geniturinário, sanguíneo e linfático, da pele e endócrino; ou

2. Qualquer distúrbio mental ou psicológico, como deficiência intelectual, síndrome cerebral orgânica, doença emocional ou mental e dificuldades específicas de aprendizagem.
- J. O termo *diretor/administrador* significa o diretor de uma escola MCPS ou um indivíduo responsável por uma unidade de MCPS que não seja uma escola.
- K. *Acessibilidade do programa* significa que os serviços de MCPS, quando vistos em sua totalidade, devem ser prontamente acessíveis e utilizáveis por indivíduos qualificados com deficiências.
- L. Um *indivíduo qualificado com deficiência* significa o seguinte:
1. Com relação ao emprego, um indivíduo com deficiência que satisfaça os requisitos de habilidade, experiência, educação e outros requisitos relacionados ao trabalho do cargo que ocupa ou deseja e que, com ou sem adaptação razoável, pode desempenhar as funções essenciais de tal posição.
 2. Com relação a serviços, programas e atividades, um indivíduo com deficiência que—com ou sem modificações razoáveis nas regras, políticas ou práticas; remoção de barreiras arquitetônicas, de comunicação ou de transporte; ou fornecimento de ajudas e serviços auxiliares—atende aos requisitos essenciais de elegibilidade para o recebimento de serviços ou a participação em programas ou atividades fornecidas por MCPS.
- M. *Adaptação razoável*, com relação ao emprego, significa o seguinte:
1. Modificações ou ajustes em um processo de solicitação de emprego que permitam que um candidato qualificado com deficiência seja considerado para o cargo que esse candidato qualificado deseja.
 2. Modificações ou ajustes no ambiente de trabalho, ou na forma ou circunstâncias em que o cargo ocupado ou desejado é habitualmente desempenhado, que permitam que uma pessoa com deficiência qualificada desempenhe as funções essenciais desse cargo.
 3. Modificações ou ajustes que permitam que um funcionário de MCPS com deficiência desfrute de benefícios e privilégios de emprego iguais aos de outros funcionários de MCPS sem deficiência em situação semelhante.

4. Uma acomodação razoável não inclui uma acomodação, modificação ou ajuste que apresente uma dificuldade indevida, que exija a eliminação ou reatribuição de uma função essencial do cargo ou que represente uma ameaça direta à saúde ou segurança do indivíduo ou de outros.

N. *Modificação razoável* em relação a serviços, programas ou atividades significa o seguinte:

1. Uma modificação razoável de uma política, prática ou procedimento para evitar a discriminação com base na deficiência, a menos que essa modificação resulte em dificuldades indevidas, altere fundamentalmente a natureza do serviço ou represente uma ameaça direta à saúde ou segurança do indivíduo ou outros.
2. Um método de tornar um serviço acessível ou utilizável para um indivíduo qualificado com deficiência, a menos que esse método resulte em dificuldades indevidas, uma alteração fundamental do serviço ou apresente uma ameaça direta à saúde ou segurança do indivíduo ou de outros.
3. O fornecimento de ajudas auxiliares para pessoas com deficiência qualificadas, a menos que essas ajudas alterem fundamentalmente a natureza do serviço ou, quando aplicável, constituam um ônus financeiro e administrativo indevido.

O. O termo *serviços* inclui quaisquer serviços, programas e atividades fornecidos por MCPS.

P. *Limitar substancialmente* significa o seguinte:

1. Limite substancial na capacidade de realizar uma atividade importante da vida em comparação com a maioria das pessoas da população geral
2. Uma incapacidade que é episódica ou em remissão é uma deficiência se limitar substancialmente uma atividade importante da vida quando ativa.
3. A determinação sobre se uma deficiência limita substancialmente uma atividade importante da vida deve ser feita sem considerar os efeitos de melhoria das medidas de mitigação.

4. Os seguintes fatores devem ser considerados para determinar se um indivíduo está substancialmente limitado em uma atividade importante da vida:
 - a) A natureza e a gravidade da deficiência;
 - b) A duração ou esperada duração da deficiência; e
 - c) O impacto permanente ou de longo prazo, ou o impacto esperado permanente ou de longo prazo da deficiência ou resultante dela.

Q. *Dificuldade indevida* com relação ao fornecimento de uma acomodação ou modificação significa dificuldade ou despesa significativa, quando considerada conforme—

1. a natureza e o custo líquido da acomodação ou modificação;
2. os recursos financeiros gerais de MCPS;
3. o tamanho geral de MCPS em relação ao número de funcionários;
4. o número, tipo e localização das instalações de MCPS;
5. o tipo de operação(ões) conduzida(s) por MCPS, incluindo a separação geográfica e a relação administrativa ou fiscal da escola ou unidade em questão com MCPS como um todo; e
6. o impacto da acomodação ou modificação na operação da escola ou unidade, incluindo o impacto na capacidade de outros funcionários e indivíduos de desempenhar suas funções ou participar de serviços, e o impacto na capacidade da escola ou unidade de conduzir negócios.

III. PROCEDIMENTOS

A. O Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento (sigla em inglês, OHRD) é responsável por coordenar os esforços de MCPS para cumprir e realizar suas responsabilidades sob a ADA. O coordenador de conformidade com a Lei dos Americanos com Deficiência (sigla em inglês, ADA) fornece orientação sobre questões relacionadas aos direitos de pessoas com deficiência qualificadas. O coordenador de conformidade com a ADA recebe solicitações de acomodações conforme estabelecido na seção III.B abaixo.

B. Pedidos de Acomodações ou Modificações sob a ADA

1. Quem pode solicitar uma acomodação ou modificação

- a) Um funcionário de MCPS que seja um indivíduo qualificado com deficiência pode solicitar uma acomodação razoável para desempenhar funções de trabalho essenciais ou desfrutar de outros benefícios iguais de emprego, preenchendo a seção apropriada no Formulário 270-6 de MCPS, *Pedido do Funcionário para Acomodação/Modificação ADA*.
- b) Um candidato a emprego que seja um indivíduo qualificado com deficiência pode solicitar uma acomodação razoável no processo de inscrição. Uma solicitação de acomodação razoável no processo de inscrição pode ser feita entrando em contato com o Departamento de Gestão de Capital Humano em staffing@mcpsmd.org.
- c) Um indivíduo qualificado com deficiência pode solicitar uma modificação para participar de um serviço de MCPS para o qual é elegível.
 - (1) O indivíduo deve entrar em contato com o serviço/patrocinador do evento de MCPS com a acomodação/modificação solicitada e com o motivo da solicitação.
 - (2) O diretor ou supervisor a quem a solicitação é feita pode consultar o coordenador de conformidade com a ADA no endereço ADArequests@mcpsmd.org.

C. Processo Interativo

- 1. Uma solicitação de acomodação ou modificação será determinada pelo coordenador de conformidade com a ADA por meio de um processo interativo de acordo com os requisitos das leis estaduais e federais.
 - a) Se a parte solicitante não tiver preenchido o Formulário 270-6, o coordenador de conformidade com a ADA garantirá que o formulário tenha sido preenchido em consulta com o solicitante no início do processo interativo.

- b) Todas as circunstâncias da situação serão consideradas no processo interativo.
2. Se o indivíduo com deficiência for elegível para serviços sob a ADAAA, o coordenador de conformidade com a ADA fará o seguinte:
- a) Determinará se o indivíduo pode desempenhar as funções essenciais de seu cargo ou atende aos requisitos essenciais de elegibilidade para o serviço com ou sem adaptação ou modificação razoável.
 - b) Determinará se o indivíduo representa uma ameaça direta à saúde e segurança do indivíduo ou de outras pessoas no local de trabalho.
 - c) Se o indivíduo representar uma ameaça direta à saúde ou segurança de si mesmo ou de outros, será feita uma determinação sobre se o risco pode ser eliminado ou reduzido a um nível aceitável por meio de uma adaptação ou modificação razoável. (Uma pessoa que represente uma ameaça direta não será qualificada se uma acomodação ou modificação razoável não eliminar ou reduzir o risco a um nível aceitável.)
 - d) Em consulta com o funcionário, candidato a emprego ou indivíduo, identificará ou especificará uma(s) acomodação(ões) ou modificação(ões) razoável(eis) que lhes permitam desempenhar as funções essenciais do trabalho ou participar do serviço.
 - e) Determinará se a(s) acomodação(ões) ou modificação(ões) solicitada(s) resulta(m) em dificuldades indevidas ou altera(m) fundamentalmente a natureza ou operação da escola ou unidade.
 - f) Considerará qualquer financiamento conhecido de fontes externas a MCPS, como subsídios, e a experiência, se houver, de outras escolas ou instalações em lidar com solicitações semelhantes de acomodações ou modificações.
 - g) Notificará o solicitante, por escrito, da decisão e os motivos para chegar à conclusão.
3. Uma determinação será proferida da maneira mais oportuna possível.

- D. Recurso
1. Uma decisão do coordenador de conformidade com a ADA pode ser recorrida ao diretor de operações.
 2. O recurso deve ser registrado por escrito pela parte requerente no prazo de 10 dias corridos a partir da emissão da determinação.
 3. Uma autoridade de audiência treinada será designada para revisar os documentos de investigação e os argumentos apresentados por escrito pela parte solicitante.
 4. A autoridade de audiência do Gabinete do Diretor de Operações (sigla em inglês, OCOO) emitirá uma determinação por escrito descrevendo o resultado do recurso e a justificativa para o resultado.
 5. A autoridade de audiência do OCOO notificará a parte solicitante sobre seu direito de acordo com a Política BLB do Conselho, *Regras de Procedimento em Recursos e Audiências* e com a lei estadual de recorrer da decisão ao Conselho dentro de 30 dias.
- E. A solicitação de acomodação por meio do OHRD não proíbe ou impede que a parte solicitante registre diretamente uma reivindicação com a Comissão de Direitos Civis de Maryland (sigla em inglês, MCCR) no site mccr.maryland.gov ou uma reivindicação com a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (sigla em inglês, EEOC) diretamente com a EEOC, no Gabinete Distrital de Baltimore:
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Baltimore Field Office
GH Fallon Federal Building
31 Hopkins Plaza, Suite 1432
Baltimore, MD 21201
1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY)
- G. O Gabinete do Conselho Geral, em consulta com o OHRD, o Gabinete de Operações Distritais e o Gabinete do Chefe de Apoio Escolar e Bem-Estar, são responsáveis por coordenar o aprendizado profissional periódico para indivíduos com responsabilidades definidas neste regulamento.

Fontes Relacionadas:

Código Anotado de Maryland, Artigo §20-601 do Governo Estadual; Código Anotado, Artigo § 4-205 de Educação; Constituição dos EUA U.S.C., Emenda 14; Título VI da Lei

ACG-RA

dos Direitos Civis de 1964, 42 Código de Leis dos E.U.A. (sigla em inglês, U.S.C.) § 2000d e seguintes; Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, conforme alterada, U.S.C. Título 42 § 2000e e seguintes; Lei de Educação de Indivíduos com Deficiência (sigla em inglês, IDEA), U.S.C. Título 20 § 1400-1487; Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973, conforme alterada, U.S.C. Título 29 § 794; Lei dos Americanos com Deficiências (ADA) U.S.C. Título 42 § 12131 e seguintes; Seção 1981 da Lei dos Direitos Civis de 1866, U.S.C. Título 42 § 1981

Histórico do Regulamento: Novo Regulamento de 20 de julho de 1994; revisado em 22 de dezembro de 2011; revisado em 1º de fevereiro de 2023.

DECLARAÇÃO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO DE MCPS

Montgomery County Public Schools (MCPS) proíbe a discriminação ilegal com base em raça, etnia, cor, ancestralidade, país de origem, nacionalidade, religião, status migratório, sexo, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, estrutura familiar/status parental, estado civil, idade, habilidade (cognitiva, social/emocional e física), pobreza e status socioeconômico, idioma ou outros atributos ou afiliações protegidos legal ou constitucionalmente. A discriminação mina os esforços de longa data da nossa comunidade para criar, fomentar e promover a equidade, inclusão e aceitação para todos. O Conselho proíbe o uso de linguagem e/ou a exibição de imagens e símbolos que promovam o ódio e possam causar interrupções substanciais nas operações ou atividades escolares ou distritais. Para mais informações, por favor revise a Política ACA do Conselho de Educação do Condado de Montgomery, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*. Essa política afirma a convicção do Conselho de Educação de que cada aluno é importante e, em particular, de que os resultados educacionais nunca devem ser previsíveis de acordo com características pessoais reais ou percebidas de qualquer indivíduo. A Política também reconhece que a equidade requer medidas proativas para identificar e corrigir preconceitos implícitos, práticas que têm um impacto desigual injustificado e barreiras estruturais e institucionais que impedem a igualdade de oportunidades educacionais ou profissionais. MCPS também fornece acesso igual para os escoteiros/escoteiras e outros grupos designados voltados aos jovens.**

Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra alunos de MCPS*	Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra membros da equipe de MCPS*
Director of Student Welfare and Compliance Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Human Resource Compliance Officer Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para solicitação de acomodações para um aluno sob a Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973	Para solicitação de acomodações para membros da equipe sob a Lei dos Americanos com Deficiência
Section 504 Coordinator Office of Academic Officer Resolution and Compliance Unit 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org	ADA Compliance Coordinator Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para perguntas ou reclamações sobre discriminação sexual sob o Título IX, incluindo assédio sexual, contra alunos ou membros da equipe*	
Title IX Coordinator Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Reclamações de discriminação podem ser apresentadas a outros órgãos, tais como: Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA U.S. (Equal Employment Opportunity Commission - EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); Comissão de Direitos Civis de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights - MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; ou Departamento de Educação dos EUA, gabinete de Direitos Civis (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights - OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, ou www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

**Esta notificação está em conformidade com a Lei Federal de Educação Primária e Secundária, conforme alterada.

Este documento está disponível, mediante solicitação, em outros idiomas além do inglês e em um formato alternativo de acordo com a *Lei dos Americanos com Deficiência (Americans with Disabilities Act)*, através de solicitação ao Gabinete de Comunicações de MCPS nos seguintes contatos 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay), ou PIO@mcpsmd.org. Indivíduos que precisarem de interpretação em linguagem de sinais ou transliteração de fala com complementos podem entrar em contato com o Escritório de Serviços de Interpretação de MCPS (Office of Interpreting Services) nos seguintes contatos 240-740-1800, 301-637-2958 (VP), mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, ou MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.