

INCLUSÃO PROFISSIONAL



FERRAMENTAS E PROCEDIMENTOS
PARA A CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO

INCLUSÃO PROFISSIONAL

Ferramentas e Procedimentos para a Contratação e Retenção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Realização: Deputada Federal Mara Gabrielli

Autores: Aline Oliveira Morais, Adriana Milani e Rafael Abílio Públio.

Edição: Aline Oliveira Morais e Rafael Abílio Públio

Projeto Gráfico: AlexFull

Essa é uma publicação impressa no Brasil

Copyright©2011 Mara Gabrielli - Todos os direitos reservados. Proibida a reprodução, armazenamento ou transmissão deste livro sem prévia autorização por escrito de seus autores.

apresentação

Por Mara Gabrielli
Deputada Federal

É de conhecimento de grande parte da sociedade que o Brasil possui há mais de vinte anos uma lei que garante vagas para pessoas com deficiência nas empresas com mais de cem funcionários. Contudo, mesmo passadas duas décadas a inserção desta população no mercado de trabalho ainda é baixa.

Segundo dados do Ministério do Trabalho (Relação Anual de Relações Sociais de 2011), no Brasil, dos 44,1 milhões de cidadãos trabalhando formalmente, apenas 306 mil são pessoas com deficiência, o que representa 0,7% do total de vínculos empregatícios de todo o País. O dado desanimador contraria os objetivos da tão falada, mas ainda pouco aplicada, Lei de Cotas.

E quando nos referimos às grandes empresas do País, que deveriam ter no mínimo 5% de seus postos de emprego ocupados por pessoas com deficiência, apenas 1,5% das vagas são preenchidas regularmente. Estas empresas, além de não estarem cumprindo a lei, estão tolhendo de várias pessoas o direito de trabalhar, o de ter uma vida digna - com seus direitos e deveres atendidos. Por outro lado, estas companhias também estão perdendo a oportunidade de aprender com a diversidade. Não investir

no ser humano é não acreditar no próprio potencial que a empresa tem em atingir diversos públicos e mercados distintos.

Nas últimas gestões, o Governo pregou enquanto pôde a igualdade de oportunidades e a queda da desigualdade social. Contudo, enquanto a quantidade de brasileiros trabalhando formalmente aumentou 18%, a taxa de contratados com deficiência sofreu queda de 5%, entre o período de 2008 a 2010. Prova de que, em escala global, o Brasil parece crescer economicamente, mas o mercado de trabalho para a população com deficiência ainda caminha paralelamente a esse desenvolvimento.

Dados assim estão longe de ocupar grandes espaços das páginas de jornal, nos cadernos de mercado e nos noticiários de TV. Ao contrário das constantes divulgações que ocorrem quando há uma queda ou avanço de contratações em determinados setores da economia brasileira, o trabalhador com deficiência ainda faz parte de um mercado lado B. Na visão dos grandes empresários e do governo, esse funcionário é pouco representativo para a economia nacional.

A falta de qualificação do trabalhador com deficiência é apontada como um dos principais argumentos dos contratantes para esta realidade desigual. Mas, se as próprias empresas e o governo não investirem na capacitação desses profissionais, eles não conseguirão competir em pé de igualdade, uma vez que sua maioria viveu à margem de acessos à saúde, à reabilitação e, principalmente, à educação – responsável por preparar e qualificar qualquer ser humano para a vida profissional. Então, até quando isso servirá de alibi para que essas contratações não ocorram?

Se evoluirmos a percepção de que cada profissional tem potenciais diferenciados, e que deficiência não incapacita alguém para dar o melhor de si mesmo, estaremos no caminho certo para incluir as pessoas respeitando a diversidade.

introdução

Essa cartilha tem a intenção de oferecer orientações sobre as ferramentas e os procedimentos para a contratação e retenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É um guia de bolso para profissionais que atuam na área de Recursos Humanos com o intuito de quebrar preconceitos e fortalecer as premissas básicas de acessibilidade, inclusão e respeito às diversidade nos ambientes de trabalho. Aqui dentro você vai encontrar os procedimentos técnicos e legais, e principalmente as etapas que devem ser consideradas para o desenvolvimento de um programa de inclusão profissional sustentável.

Boa leitura!

Premissas no papel e nas atitudes

Uma empresa que emprega os conceitos de diversidade e responsabilidade social deve estar atenta para que, ainda que não intencionalmente, não tenha atitudes preconceituosas e discriminatórias em suas atividades. O estabelecimento de premissas e valores, não apenas no papel mas principalmente nas ações, irá garantir o correto direcionamento para um programa de inclusão bem sucedido.

Antes da definição de premissas, existem quatro palavras que devem ser banidas e combatidas em todas as ações da empresa, logo no início do programa de inclusão, são elas:

- assistencialismo
- protecionismo
- benemerência
- segregação

Por causa do receio de não saber como lidar com as pessoas com deficiência, muitos gestores e colaboradores estabelecem uma relação diferenciada de superproteção ao profissional e constantemente minimizam suas responsabilidades. Isso impede a pessoa de mostrar suas habilidades e compromete seu desempenho e crescimento profissional. No outro extremo, ao perceber que a pessoa tem diversas habilidades e consegue desempenhar atividades, que até então os colegas de trabalho não acreditavam, acontece o surgimento de um super-herói na equipe.

É bastante comum ouvirmos frases como:

- “Nossa! Mesmo cego ele usa o computador com um programa que fala”;
- “Está brincando que apesar de surdo ele tem e usa um celular”;
- “Imagina só que uma pessoa sem movimento no corpo é mais ativa do que muitos”;
- “Nunca ia imaginar que ele tem deficiência intelectual mas vem ao trabalho sozinho de ônibus”;
- “Olha que maravilha, ela é surdocega e trabalha para sustentar sua família”.

E a pergunta é: Porque não?

Lembre-se que estamos falando de pessoas. Que tem defeitos e qualidades como outra qualquer. Devemos partir do pressuposto que, uma vez disponibilizadas as ferramentas adequadas, todas as pessoas tem condições de desempenhar qualquer atividade para a qual se considerar habilitada.

As práticas assistencialistas são prejudiciais para a autoestima da equipe de trabalho e devem ser substituídas por valores que agregam qualidade no exercício de responsabilidade social empresarial, tais como:

- Equidade e diversidade
- Sustentabilidade e produtividade
- Participação, cooperação, autodeterminação e protagonismo,

O reconhecimento da igualdade em direitos e deveres junto à cooperação de todos em seu planejamento e implantação fortalecem o programa de inclusão e garantem a obtenção de resultados mais efetivos para ser replicado e expandido, colaborando imensamente com a quebra de barreiras e preconceitos.

“O trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza e da exclusão social. E não qualquer trabalho, mas sim um trabalho decente, entendido como uma ocupação produtiva adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade, segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna”.

Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego da OIT



O programa de inclusão profissional e suas etapas

Uma vez estabelecidas as premissas, é hora de planejar todas as atividades do programa, e para isso é fundamental encarar todas as dificuldades como desafios. Colocar o programa no papel ajuda a dirimir todas as dúvidas, que de início não são poucas, e impede que a atuação seja descontinuada e sem sustentação.

Então vamos lá!

Logo de início é necessário definir uma equipe responsável para dominar o assunto e ter condições de realizar o planejamento, execução e controle do programa. Essa equipe deve ter grande interesse em questões de diversidade e autonomia em suas decisões.

São importantes fontes de informações:

- Publicações, livros e internet;
- Seminários, cursos, palestras e workshops;
- Entidades especializadas;
- Secretarias Municipais, Estaduais e Governo Federal.

O programa deve ser estruturado com:

- Objetivos;
- Metas;
- Estratégias;
- Cronograma de atividades e financeiro;
- Mecanismos para avaliação dos resultados, para que seja medida a qualidade da inclusão.

Hoje em dia é possível identificar diversas estratégias para facilitar a formatação do programa, como por exemplo:

- Programa de capacitação e evolução de escolaridade: Investimento que proporciona à empresa a colocação de profissionais mais qualificados com chance maior de crescimento. Porém, vale ressaltar que o maior desenvolvimento e aprendizado acontece dentro da empresa, no dia a dia de trabalho.
- Programas de estágio e aprendizagem da empresa: Apesar de não

contar como cota, durante o período de estágio ou aprendizagem a pessoa tem condições de absorver a cultura da organização, e torna-se um potencial candidato a ser contratado e fazer parte do corpo de funcionários da empresa.

- Emprego apoiado: é destinado às pessoas com grande dificuldade de acesso ao emprego formal, que em geral não estão sendo atendidas pelos modelos existentes. Abrange um conjunto de serviços e ações personalizadas mediante a ajuda de profissionais especializados e outros apoios, cuja necessidade varia de pessoa para pessoa. A capacitação do profissional ocorre dentro da empresa em sua rotina de trabalho.
- Pactos coletivos: acordos realizados pela Superintendência Regional de Trabalho com entidades sindicais e empresas, que ao invés da aplicação de multa de imediato, estabelece prazos e condições para o cumprimento da cota. (Portaria MTE nº 92 06/10/10).

Os órgãos públicos tem consciência da complexidade de um processo inclusivo de qualidade, e apesar do tempo decorrido desde a publicação da lei e da necessidade de seu cumprimento, existe o entendimento de que as coisas não mudam do dia para a noite. Por isso, a disposição da SRTE-SP na realização de pactos coletivos.

No entanto vale destacar que medidas alternativas podem e devem ser realizadas pelas empresas em qualquer tempo, principalmente por seu importante papel para o desenvolvimento da sociedade, porém essas medidas não substituem a exigência do cumprimento da Lei de cotas.

O programa deve comprovar o compromisso da empresa com a diversidade e para isso precisa levar em consideração aspectos como: acessibilidade da empresa, disponibilização de tecnologias assistivas, desenvolvimento e capacitação, sensibilização dos colaboradores, política de retenção, dentre outros fatores nas etapas de seu desenvolvimento.



“As políticas que favoreçam a inclusão e a participação de todos os cidadãos garantem a coesão social, a vitalidade da sociedade civil e a paz.”

Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, Unesco, 2001



Quadro de etapas do programa de inclusão:

	pg.
1. Sensibilização	18
2. Mapeamento de cargos e funções	22
3. Soluções de tecnologia assistiva	26
4. Avaliação de acessibilidade	30
5. Recrutamento e seleção	34
6. Avaliação de saúde ocupacional	38
7. Treinamento e capacitação	42
8. Política de Retenção	46

Etapa do
programa de
inclusão:

sensibilização

A sensibilização é um passo importante para o programa de inclusão em sua empresa. Essa etapa é a responsável pela eliminação da primeira e mais imponente barreira para a inclusão: a barreira de atitude. Ou ainda, como é mais comumente conhecido, o preconceito. A partir do momento que a sua equipe e os gestores de área, responsáveis pelo profissional com deficiência que será inserido na equipe, estiverem sensibilizados e conseqüentemente interessados na contratação, o processo tem muito mais chances de ter sucesso.

Assim como o programa, a sensibilização também pode acontecer em etapas. O melhor caminho para desenvolver esse trabalho é começando de cima para baixo. Ou seja, sensibilizar os diretores, gerentes e os integrantes da equipe RH que poderão também cooperar com o desenvolvimento do programa e em longo prazo estender o trabalho de sensibilização para os demais colaboradores.

Na primeira etapa de sensibilização é válido estudar a possibilidade de realizar essa atividade com agentes externos à empresa. Tendo em vista que a ideia é envolver a diretoria, um profissional de fora da empresa terá mais liberdade em abordar aspectos críticos e delicados sem receio de ferir egos ou ser mal interpretado. Além disso, os próprios participantes tendem a se sentir mais a vontade para tirar dúvidas com um profissional especializado no tema.

A segunda etapa deve abranger a sensibilização dos colaboradores e prestadores de serviço. Sim, prestadores de serviço também podem e devem participar desta etapa. Nesse momento a atividade pode ser realizada por um profissional da equipe de recursos humanos que atue no programa e sinta-se preparado para oferecer a sensibilização.

Dicas para o conteúdo da sensibilização:

- Falar sobre preconceito abertamente (o que é, de onde ele surge, quais as principais formas de preconceito, quais são as suas conseqüências);
- Identificar os principais tipos de deficiência e suas características;

- Apresentar sugestões de relacionamento sobre as deficiências;
- Mencionar políticas públicas e legislação que amparam as pessoas com deficiência (com ênfase para a Lei de Cotas);
- Oferecer orientações sobre o programa e a política de valorização da diversidade da empresa.

Se possível, use experiências dos profissionais com deficiência da sua empresa para enriquecer o conteúdo da sensibilização. É importante lembrar que esse trabalho pode ser realizado pontualmente no início do programa e posteriormente ser repetido à medida que a área de RH julgar necessário.

“Quando a inclusão for uma realidade e a contratação de pessoas com deficiência se incorporar à prática e aos valores das empresas, sem nenhum tipo de preconceito, a Lei de Cotas será apenas um marco legal na história de nosso país”.

José Carlos do Carmo, auditor fiscal da SRTE-SP



Etapa do
programa de
inclusão:

2

mapeamento de cargos e funções

Durante essa etapa a equipe deve envolver, além da área de Recursos Humanos, os profissionais técnicos em segurança do trabalho, o médico ou equipe médica do trabalho, e principalmente discutir e atuar em sintonia com os gestores de cada setor da empresa.

Essa equipe deverá realizar um estudo minucioso de todos os cargos e funções existentes, reavaliando todos os pré-requisitos exigidos com foco nas particularidades de cada deficiência, bem como os recursos disponíveis e adequações necessárias, como: tecnologias assistivas, ergonomia e outros apoios, para cada tipo de deficiência. Para isso é importante analisar os requisitos físicos, intelectuais e sensoriais indispensáveis para o desempenho das atividades e identificar áreas que precisam de novos profissionais.

Evite discriminar com a conclusão de que o cargo é indisponível para algumas pessoas e ponto final.

A pergunta aqui deve ser:

De que forma podemos garantir que todas as pessoas possam exercer esse cargo e desempenhar essas funções?

Ao considerar um grupo de pessoas que já possui grande dificuldade de conseguir emprego, é preciso estar atento ao exageros e incoerências nos requisitos exigidos e avaliar a possibilidade de flexibilização de itens como experiência profissional e escolaridade. Em um quadro de baixa empregabilidade de pessoas com deficiência a exigência de experiência e elevados graus de escolaridade reduzem bastante as oportunidades.

No caso de dúvida ou divergências na equipe, lembre-se que a experiência supera qualquer tipo de hipótese ou suposição. Portanto, é importante não limitar as oportunidades e deixar a pessoa demonstrar seu potencial na realização das tarefas, para depois disso avaliar os resultados.

Muito cuidado com os rótulos e estereótipos pré-concebidos. Não é adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência, deve-se sempre levar em consideração a individualidade das pessoas, se algumas

têm um determinado sentido mais desenvolvido, esta não é regra geral e nem deve ser requisito para a sua inserção no trabalho.

Por fim, ter em mente que o grande objetivo é alcançar um processo de contratação mais amplo, abrangendo todas as pessoas, sem a necessidade de programas específicos para equiparação de oportunidades, que por conta do preconceito ainda são necessários nos dias de hoje.

“O mapeamento de cargos e funções não elimina a necessidade de analisar cada caso separadamente. É importante ter em mente as limitações pertencentes a cada tipo de deficiência, mas não é possível identificar as particularidades de cada indivíduo por meio delas. Como qualquer pessoa, não é a característica específica – ter uma deficiência – que a define simplesmente”.

Andrea Schwarz e Jaques Haber



Etapa do
programa de
inclusão:

3

soluções de tecnologia assistiva

Diversos recursos podem minimizar, ou até eliminar, qualquer tipo de limitação para realização de uma ou mais atividades no trabalho. Esses recursos são chamados de tecnologias assistivas, e servem para proporcionar maior independência e autonomia ao usuário. Essa tecnologia tem a função de auxiliar a pessoa em atividades como sua movimentação, comunicação, visão, audição, acesso ao computador e outros equipamentos, entre outras, conforme a necessidade de cada um. Podem ser tecnologias complexas ou simples adaptações de recursos já existentes.

Recursos para pessoas com limitações motoras

- Dispositivos para uso de equipamentos: pulseira de pesos, ponteira para digitação associada a colmeia de teclado, mouses e teclados adaptados, programas de reconhecimento de fala ou uso de dispositivos pelo reconhecimento facial e suas configurações possíveis.

Recursos para pessoas cegas ou baixa visão

- Dispositivos em braille: Recursos como reglete, máquina de escrever, impressora ou linha braille podem ser bastante úteis, mas lembre-se que nem todas as pessoas com deficiência visual utilizam o Braille para aqueles que utilizam o braille.
- Acesso a documentos: Para documentos digitais, programas leitores de tela são ferramentas fundamentais no uso de computadores, mas e os documentos impressos? Existem scanners de diversos tamanhos e formatos que podem resolver.
- Ampliadores: Para pessoas com baixa visão, além da indicação do uso de teclados com letras maiores e monitores maiores, também existem lupas portáteis, eletrônicas, programas de computador ou recurso de acessibilidade dentro dos Sistemas Operacionais.
- Acessibilidade em apresentações visuais: As imagens usadas em apresentações devem ser descritas e transmitidas em texto por meio do som, para que a pessoa tenha pleno acesso ao conteúdo, esse recurso é denominado audiodescrição. Para os websites, os desenvolvedores devem disponibilizar equivalentes textuais para imagens, dentre outros requisitos indicados conforme diretrizes

do World Wide Web Consortium (W3C).

Recursos para pessoas com deficiência auditiva ou surdas

- Dispositivos para comunicação em Libras: A tecnologia hoje permite o uso da Libras para comunicação a distância por meio de aparelhos celulares smartphones, computadores com uso de web cam, centrais de atendimento em Libras, entre outras formas de comunicação.
- Dispositivos para texto: torpedos sms pelos celulares, recursos de comunicação instantânea, uso das redes sociais, entre outras.
- Acessibilidade em apresentações: Nos eventos, apresentações e reuniões importantes ou com informações de alta complexidade, é fundamental disponibilizar um profissional intérprete de Libras e recomendável o uso de legendagem para garantir um maior atendimento à diversidade.

Recursos para pessoas surdocegas

- Dispositivos para uso de equipamentos: Para pessoas que tem conhecimento em braile, a linha braile é um recurso que pode ser funcional no uso de computador.
- Recursos para comunicação: para os surdocegos que não utilizam o braile, devem ser exploradas as formas de comunicação táteis, tais como alfabeto manual, escrita na palma da mão, libras tátil, ou tadoma. Dependendo do grau de comprometimento auditivo, o uso de amplificadores sonoros individuais, chamados de loops, podem garantir o acesso. Da mesma forma, no caso de visão residual também podem ser explorados elementos como a ampliação e o contraste nas informações.
- Acessibilidade em apresentações: Nos eventos, apresentações e reuniões importantes, no caso do surdocego é fundamental disponibilizar um profissional guia-intérprete para tradução do conteúdo.

É importante frisar que não existe receita que atenda a todos e nem sempre o que dá certo pra uma pessoa vai funcionar para outra. Para definir o melhor recurso é preciso avaliar as necessidades do profissional,

suas funções e as condições da empresa. Lembre-se que em geral a pessoa encontra as mesmas dificuldades em sua casa, e na maioria das vezes já encontrou e testou diversas soluções. Por isso a melhor pessoa para ajudar na indicação de recursos é o próprio interessado.



“Segundo Darwin, uma espécie, para ser viável, precisa estar adaptada ao meio. Acontece que o homem está acostumado a modificar o meio, a moldá-lo às suas necessidades. Como não está adaptado ao frio, ele constrói um abrigo, um aquecedor. A tecnologia é a ferramenta da qual o homem faz uso para fazer a modificação e a moldagem desse meio”.

Jean André Michalaros, mestre em engenharia elétrica



Etapa do
programa de
inclusão:

4

avaliação de acessibilidade

Avaliar a acessibilidade é essencial quando se decide montar um programa de inclusão profissional para pessoas com deficiência. A acessibilidade está presente não somente nas áreas de acesso e circulação, mas também na comunicação e na oferta de recursos.

A acessibilidade arquitetônica é alvo de legislação e normas técnicas que orientam sua execução. As principais são o Decreto Federal 5.296/2004 e a Norma Técnica nº 9050 da ABNT.

No ambiente de trabalho, além dos recursos de acessibilidade mais óbvios como rampas de acessos, elevadores e banheiros adequados é preciso atentar para as seguintes condições:

- Áreas de acesso e de circulação horizontal e vertical desobstruídas;
- Elemento de comunicação e sinalização em locais e alturas visíveis e de rápida compreensão;
- Mobiliários com altura variável, como balcões, mesas, bebedouros e telefones;
- Piso com superfície regular, firme, estável e antiderrapante;
- Auditórios e salas de reunião com espaço reservado para cadeira de rodas;
- Estacionamento com vaga reservada.

Além disso, atualmente, muito se discute o conceito de desenho universal. Que consiste em desenvolver um projeto, seja de produto ou ambiente, que possa ser usado por qualquer pessoa, sem a necessidade de adaptações.

O desenho universal possui 7 princípios para sua aplicação que são:

1. Igualitário (uso equiparável)
2. Adaptável (uso flexível)
3. Óbvio (uso simples e intuitivo)
4. Conhecido (informação de fácil percepção)
5. Seguro (Tolerante ao erro)
6. Sem esforço (baixo esforço físico)
7. Abrangente (dimensão e espaço adequado para ocupação e uso)

Não podemos esquecer que diferentes tipos de deficiência exigem diferentes adaptações. Porém, quando melhoramos a acessibilidade para as pessoas com deficiência, melhoramos para as demais pessoas também.

Um ambiente acessível é, acima de tudo, um ambiente mais seguro, confortável e acolhedor para qualquer profissional, logo, isso pode ser também mais um estímulo à produtividade.



“A idéia incipiente de um desenho universal nasceu após a Revolução Industrial. Havia uma pergunta do ar: por que criamos ambientes à revelia das necessidades reais do usuário? Por que estruturamos um modelo de massa que iguala o que não é igual – ou seja, nós mesmos?”

Cartilha Desenho Universal – Um conceito para todos



Etapa do
programa de
inclusão:

5

recrutamento e seleção

A equipe de recrutamento e seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação de pessoa com deficiência e precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas à participação de todos.

Antes de qualquer coisa é fundamental entender que a empresa não contrata a deficiência, mas sim profissionais e somente o fato dele estar lá não garante o processo inclusivo. Afinal de contas, ao contratar qualquer profissional a empresa deve ter definido seu cargo e suas funções, disponibilizar as ferramentas de trabalho e promover a integração do novo funcionário.

Muitas empresas argumentam que não conseguem encontrar pessoas com deficiência para cumprimento da Lei, porém não percebem que o problema pode estar na forma como procuram essas pessoas, é muito comum encontrar anúncios como:

- “Contrata-se pessoas com deficiência”
- “Empresa contrata pessoa com deficiência com mestrado em análise de sistemas, fluência em inglês e alemão, e experiência profissional de dois anos para o cargo de assistente”
- “Procuramos pessoas com deficiência leve e com boa aparência para compor nossa equipe de vendas”

Será que não está faltando alguma informação? Existe compatibilidade nos requisitos com a função? O anúncio de emprego não está sendo discriminatório? O que a empresa entende por deficiência leve? Será que existe o real interesse em contratar?

Uma empresa que busca um profissional precisa ter em seu anúncio informações claras e objetivas sobre a vaga como: o cargo, funções, local de trabalho, benefícios oferecidos, entre outras. Os requisitos devem ser coerentes e permitir a participação de qualquer interessado que se julgar preparado para o cargo.

Algumas empresas também justificam a dificuldade de contratação no receio que algumas pessoas têm de perder e não conseguir reaver o benefício assistencial do Governo, previsto na Constituição Federal e

na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é destinado a pessoas com deficiência ou idosos com renda per capita de um quarto de salário mínimo. Porém, a desculpa perdeu a validade, dentre outros motivos, com a publicação da Lei nº 12.470/ 2011, que permite que seja requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem a necessidade de perícia médica, quando extinta a relação trabalhista, respeitando o período de revisão do benefício previsto pela lei.

Descartadas as dificuldades apontadas, onde encontrar pessoas com deficiência para as vagas?

A equipe do programa deve conhecer os programas de inclusão e de intermediação de mão de obras do governo, buscar parcerias com entidades de atendimento às pessoas com deficiência, além dos meios convencionais já utilizados pela empresa.

Fontes de recrutamento

- Sistema Nacional de Emprego - SINE
- Centros de Apoio ao Trabalho – CAT
- Selur Social
- Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência do Governo do Estado - PADEF
- ONGs
- Sites e agências de emprego
- Núcleos regionais de informações

Na realização de testes, dinâmicas e entrevistas, cuidar para que os instrumentos estejam em formato acessível para as diferentes deficiências, oferecendo recursos como: intérprete de libras, ampliador de tela (computador) e/ou fonte da letra, conteúdo em braile, entre outros. E ainda quando divulgar a vaga é importante indicar que o candidato solicite os recursos necessários para sua participação no processo de seleção.



“Valorizar a diversidade numa organização é criar um ambiente de acolhimento às diferenças e semelhanças, de tal forma que cada pessoa, ao se sentir plenamente respeitada, possa ser o que é e contribuir com o que tem de melhor para a missão dessa organização e para uma sociedade mais sustentável”.

Reinaldo Bulgarelli - educador e especialista em direitos humanos



Etapa do
programa de
inclusão:

6

avaliação de saúde ocupacional

A avaliação de deficiência para inclusão profissional ainda é um tema controverso. A definição segue a orientação dada pelo Decreto 5.296/2004 e pelo anexo III do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99 e 4.032/01).

E toda essa definição ainda é baseada na Classificação Internacional de Doenças (CID-OMS), que prioriza o comprometimento e não a capacidade funcional das pessoas. São muitas as discussões e debates sobre o tema e a sociedade têm buscado uma metodologia que atenda de maneira mais justa e adequada essa questão. Atualmente os tipos de deficiência para inclusão por meio da Lei de Cotas são os seguintes:

1. Deficiência física (nanismo, ostomia, amputação, má formação, paralisias);
2. Deficiência visual bilateral¹;
3. Deficiência intelectual (identificada até os 18 anos);
4. Deficiência auditiva (bilateral);
5. Deficiência múltipla (a associação de 2 ou mais deficiências);
6. Habilitados e reabilitados;

A avaliação da saúde do trabalhador com deficiência deverá ser realizada em conjunto com a equipe de medicina do trabalho. A orientação geral dada pela Superintendência Regional do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho, responsável pela fiscalização do cumprimento da Lei 8.213/91, é elaborar os laudos de maneira clara, explicitando o tipo de deficiência e o comprometimento funcional objetivamente.

Algumas vezes exames de suporte serão essenciais para a comprovação das contratações que deverão ser anexados ao laudo, como:

- Em caso de deficiência auditiva, cópia da audiometria;
- Em caso de deficiência visual, o relatório do oftalmologista;
- Em caso de deficiência intelectual, o relatório do psiquiatra e/ou psicólogo.

.....
1 Alguns estados brasileiros consideram a deficiência visual monocular no cumprimento da Lei de Cotas.

E vale lembrar que a pessoa com deficiência precisa assinar uma autorização que permita a empresa fornecer e divulgar as informações de sua deficiência à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

A avaliação deve sempre objetivar a funcionalidade e não a incapacidade do trabalhador. Ou seja, o foco deve ser sobre aquilo que ele pode fazer e não nas suas limitações. É importante ressaltar que, muitas vezes, a limitação é uma barreira do meio e não da pessoa. Um exemplo disso é o cego que precisa fazer uso de um computador. Sem um software leitor de tela a limitação é total, com o uso do recurso que permite a leitura das telas essa limitação é sanada por completo.

A Organização Mundial de Saúde entendendo que a CID é uma ferramenta que avalia somente a morbidade e vendo a necessidade de um instrumento que avaliasse a saúde das pessoas, desenvolveu a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade). A CIF avalia os comprometimentos gerados pela deficiência, mas soma a isso as limitações geradas pelo ambiente onde a pessoa vive e sua situação socioeconômica.

Uma pessoa com deficiência que vive em uma cidade que oferece recursos como transporte acessível, educação inclusiva e recursos de tecnologia assistiva, apresentará menos limitações do que uma pessoa com o mesmo tipo de deficiência que vive em uma favela, por exemplo, em situação vulnerável.

A CIF foi aceita por 191 países como a nova norma internacional para descrever e avaliar a saúde e a deficiência. Vale a pena estudá-la como um conceito mais justo que avalia o indivíduo de maneira global e não somente sob o olhar clínico.



“Enquanto os indicadores tradicionais se baseiam em taxas de mortalidade da população, a CIF focaliza o seu interesse no conceito “vida”, considerando a forma como as pessoas vivem os seus problemas de saúde e como estas podem melhorar as suas condições de vida para que consigam ter uma existência produtiva e enriquecedora.”

(OMS - 04/07/2007).



Etapa do
programa de
inclusão:



treinamento e capacitação

Algumas empresas argumentam que a dificuldade de contratar profissionais com deficiência para cumprimento da lei encontra-se na falta de qualificação. Porém, desconsideram que este não é um problema exclusivo da pessoa com deficiência, mas uma realidade geral do mercado. Essas empresas não percebem o seu papel para transformação da sociedade, da mesma forma que não contabilizam os benefícios que o investimento na qualificação de seus trabalhadores pode trazer para a empresa.

Durante o planejamento do programa de inclusão, a equipe responsável deve definir as melhores estratégias de capacitação e treinamento. Para isso precisa considerar as seguintes oportunidades:

- programas de aprendizagem, estágio e reabilitação profissional;
- possibilidade de realização de cursos profissionalizantes e de evolução de escolaridade;
- emprego apoiado;
- parceria com escolas e organizações educativas para a qualificação profissional.

O treinamento deve oferecer condições que garantam a participação plena de todos, sem discriminação e com a oferta de recursos adequados às necessidades de cada pessoa. Para isso é fundamental considerar os seguintes pontos:

- Buscar diferentes formas de comunicação no atendimento e nos materiais informativos, publicações e cursos (braille, conteúdo objetivo, áudio, Libras, prancha de comunicação alternativa, fonte ampliada para pessoas com baixa visão).
- Pensar no uso de tecnologias como leitores de tela nos computadores, programas de reconhecimento de fala, ponteiras, colmeias e outros.
- Garantir a comunicação com os surdos e disponibilizar intérprete de Libras e guias-interpretres para surdocegos, conforme a necessidade em atividades.
- Realizar atividades em ambientes com entradas, banheiros e áreas de circulação acessíveis para todas as pessoas.
- Reservar espaço para cadeira de rodas com acompanhante em

- auditórios e salas de aulas.
- Descrever imagens e atividades (audiodescrição) para pessoas cegas, orientar e passar informação para pessoas com comprometimento cognitivo.
- Produzir convites e divulgação em formato acessível com equivalente textual para imagens, opção em áudio e vídeo em Libras.
- Preparar profissionais educadores, monitores e voluntários para receber público de pessoas com deficiência e incluí-los nas atividades com os demais.
- Apresentar a cultura e os valores da empresa para auxiliar no processo de integração dos profissionais

A empresa também deve estar atenta para não desenvolver programas de treinamento avessos às premissas de inclusão, como a realização de cursos de preparação intermináveis que reforçam o desinteresse na integração do profissional na empresa. Vale reforçar que o aprendizado do profissional é mais ágil quando ele está em seu respectivo posto de trabalho, com tarefas, responsabilidades, compromissos e relacionamentos profissionais.

“Treino é treino, jogo é jogo.”

Didi - jogador da seleção brasileira de futebol.



Etapa do
programa de
inclusão:



política de
retenção

A satisfação do trabalhador é o principal fator para sua permanência na empresa. Se ele não se sentir a vontade no local de trabalho, ou estiver sem perspectiva de desenvolvimento profissional, não vai vestir a camisa da empresa e certamente estará mais propenso a aceitar propostas externas.

Na disputa por profissionais com deficiência para cumprimento da lei, muitas empresas se queixam de perder profissionais para a concorrência por salários mais atrativos, mas nem ao menos se interessam em checar os reais motivos que ocasionaram a demissão. Na realidade, são muitos os motivos que levam um profissional a procurar outra oportunidade e nem sempre essa razão é uma percepção de aumento.

Alguns motivos apontados por trabalhadores são:

- Discriminação;
- Assédio moral;
- Falta de infraestrutura;
- Ferramentas inadequadas de trabalho;
- Dificuldade de integração na equipe;
- Ociosidade.

Por isso, vale a pena refletir melhor, afinal, quem não sairia da empresa nestas condições?

A dica para o profissional de recursos humanos é que o processo de desligamento seja encarado com a mesma importância que a contratação. Uma boa entrevista para entender os motivos da saída pode possibilitar que providências sejam tomadas na correção de possíveis falhas no programa de inclusão e diversidade.

Além do salário e política de benefícios, fatores como a integração na empresa, investimento no desenvolvimento profissional e disponibilização de ferramentas de trabalho adequadas são essenciais para que o profissional sinta-se satisfeito com a empresa.

As vezes, o simples exercício de se colocar no lugar do outro nos faz perceber o que podemos melhorar. Imagine como seria desestimulante ter que voltar ao trabalho se as pessoas não acreditam no seu desempenho ou simplesmente te ignoram. Não seria nada fácil, não é? Pois bem, por isso todos os colaboradores devem ser sensibilizados para incorporar valores de diversidade e barreiras de atitude devem ser eliminadas.

Já os treinamentos são importantes para a retenção porque fazem o profissional sentir-se valorizado e com isso acreditar no compromisso da empresa com seu desenvolvimento. Além dos treinamentos para desempenho das tarefas é interessante desenvolver atividades motivacionais e estimular a conquista de competências específicas e conhecimento geral.

Também é importante saber analisar a qualidade da inclusão, com olhar para as condições de acessibilidade e ergonomia dos postos de trabalho acompanhando regularmente o desempenho dos funcionários, adequação às tarefas, carga de responsabilidade e a adaptabilidade às tecnologias assistivas disponibilizadas. Essa avaliação deve gerar relatórios com diagnósticos da situação, plano de ação para continuidade e validação do programa de inclusão e diversidade da empresa.

Empresas que incluem, naturalmente desenvolvem o pensamento criativo, inovador e flexível para lidar com as diferenças e com isso criam oportunidades focadas em talentos e potencialidades. Também trazem a tona reflexões sobre a valorização do ser humano.

“Sempre haverá solução para o emprego de pessoas com deficiência quando há vontade e competência profissional no processo cujo sucesso implica ganho para todos: a pessoa com deficiência, o empregador e a sociedade como um todo.”

Livro Sem Barreiras - Inclusão Profissional de pessoas com deficiência.

referências

Legislação

CONSTITUIÇÃO FEDERAL 5/10/88 - Destinada a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos.

LEI Nº 7.853, 24/10/1989 - Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social e sobre a Corde (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Aborda a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas e as responsabilidades do Ministério Público. Define como crime, punível com reclusão, obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como negar-lhe, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho.

LEI Nº 8.069, 13/07/1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, que assegura ao adolescente com deficiência o trabalho protegido, garantindo-se seu treinamento e colocação no mercado de trabalho e também o incentivo à criação de oficinas abrigadas.

LEI Nº 8.213, 24/07/1991 - Define critérios para a habilitação e reabilitação profissional e estipula cota para contratação de pessoas com deficiência.

LEI Nº 8.742, DE 7/12/1993 – Lei Orgânica da Assistência Social. No art. 20 prevê o benefício da prestação continuada, garantindo à pessoa com deficiência, carente e incapacitada para a vida independente e para o trabalho, um salário mínimo mensal.

LEI Nº 10.098, 19/12/2000 - Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

LEI Nº 10.436, 24/04/2002 - Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências.

LEI Nº 11.788, 25/09/2008 - Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

LEI Nº 12.470/2011 – “... acrescenta o art. 21-A a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência;...”

DECRETO Nº 3.048, 06/05/1999 - Aprova o Regulamento da Previdência Social.

DECRETO Nº 3.298, 20/12/1999 - Regulamenta a Lei 7.853/99, de 24/10/99, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida normas de proteção e dá outras providências.

DECRETO Nº 3.956, 8/10/2001 - Promulga a Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência.

DECRETO Nº 5.296, 2/12/2004 - Regulamenta as Leis no 10.048, de 8/11/00, que dá prioridade de atendimento, e no 10.098, que estabelece normas gerais para a promoção de acessibilidade.

DECRETO Nº 6.949, 25/08/2009 - Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

DECRETO ESTADUAL Nº 14.481, 13/07/2011 - Classifica a visão monocular como deficiência visual.

Norma Técnica nº 9050, 31/05/2004 (ABNT) - Acessibilidade de pessoas com deficiência a edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos.

Portaria SRTE/SP/MTE nº 92, 06/10/2010 - Estabelece medidas a serem adotadas no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, visando à celebração de pactos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Publicações

Construindo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho – A experiência na Indústria da Construção Pesada no Estado de S. Paulo – José Carlos do Carmo - Editora Áurea

Sem Barreiras – Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência – Prefeitura da Cidade de São Paulo

Diversos Somos Todos – Valorização, Promoção e Gestão da Diversidade nas Organizações – Reinaldo Bulgarelli – Editora de Cultura.

Cotas – Como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiência – Andrea Schwarz e Jaques Haber – I.Social

Manual de Convivência – Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida – Realização Mara Gabrielli

Acesso Para Todos – Um Guia Rápido de Inclusão Social nas cidades Brasileiras – Realização Mara Gabrielli

“Desenho Universal – Um conceito para todos” - Realização Mara Gabrielli

W3C – WORLD WIDE WEB CONSORTIUM. Recomendações para a acessibilidade do conteúdo da Web - I.0. Tradução: Cláudia Dias, 1999.

Tecnologia Assistiva – Marta Gil – Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas

Recomendações de Acessibilidade para Construção e Adaptação de Conteúdos do Governo Brasileiro na Internet - E-MAG, Acessibilidade de Governo Eletrônico - Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Tecnologias de Informação sem Barreiras no Local de Trabalho – Francisco Santos Godinho, Carla Coutinho e Ana Flávia Trigueiros - Vila Real / Portugal

Terminologia sobre deficiência na era da inclusão - Romeu Kazumi Sasaki - Revista Nacional de Reabilitação, ano 5, n. 24, p. 6-9. São Paulo, 2002.

A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O resgate de um direito de cidadania. Lucíola Rodrigues Jaime e José Carlos do Carmo - Editora dos Autores, 2005.

Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da identidade pessoal e social - Aranha, M. S. F. - Sorri-BRASIL

CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Coordenação da tradução Cassia Maria Buchalla - Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais - Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência. Coleção FEBRABAN de Inclusão Social. - FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos).

O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência – Coordenação Marta Gil – Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

Retratos da deficiência no Brasil (PPD) – Marcelo Neri - FGV/CPS (Fundação Getúlio Vargas / Centro de Políticas Sociais).

Gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT - Tradução de Edilson Alkmin Cunha. Revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas - OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Desenvolvimento Inclusivo: Uma abordagem universal da Deficiência - Rosângela Berman Bieler. Artigo –. Banco Mundial de Desenvolvimento.

Modelo de Acessibilidade de Governo Eletrônico

<http://www.governoeletronico.gov.br/acoes-e-projetos/e-MAG>

Ferramenta gratuita para intermediação de mão-de-obra

<http://www.selursocial.org.br/>

Portal Nacional de Tecnologia Assistiva

<http://www.assistiva.org.br>

SICORDE, Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência.

<http://portal.mj.gov.br/corde/sicorde.asp>

Dasilva. Avaliador de acessibilidade sites

<http://www.dasilva.org.br>

Tecnologia assistiva e comunicação alternativa

<http://www.comunicacaoalternativa.com.br>

Portal Mara Gabrilli com publicações específicas sobre deficiência.

<http://www.maragabrilli.com.br>

Ministério do Trabalho e Emprego

<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>

INCLUSÃO PROFISSIONAL

Ferramentas e Procedimentos para a
Contratação e Retenção de Pessoas
com Deficiência no Mercado de
Trabalho