



Lei de Cotas 8213/91 – O Desafio na contratação e integração de Profissionais com Deficiência



Conceito Atual



Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas **BARREIRAS**, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

BARREIRAS:

Arquitetônica: Obstáculos que impedem ou dificultam o acesso

Comunicacional: Falta de informações, como piso tátil, sftw de voz, braile, intérprete de libras

Atitudinal: Preconceito e discriminação – falta de conhecimento

Contexto – PcDs no Brasil

IBGE

- 45 milhões de pessoas - 24% da população
- São Paulo: 9 milhões de pessoas



LEI Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991

até 200 funcionários.....	2%
de 201 a 500 funcionários.....	3%
de 501 a 1000 funcionários.....	4%
de 1001 em diante funcionários...	5%

“A necessidade de cumprir a Lei de Cotas é o que mais motiva as empresas a contratarem Profissionais com Deficiência” (Catho e Isocial)

Cota: matriz + filiais

Índice do Cumprimento de Cotas no Brasil



Desafios são mundiais!



Países com alguma legislação

- Portugal
- Espanha
- França
- Itália
- Alemanha
- Áustria
- Bélgica
- Holanda
- Irlanda
- Reino Unido
- Argentina
- Colômbia
- El Salvador
- Honduras
- Nicarágua
- Panamá
- Peru
- Uruguai
- Venezuela
- China
- Estados Unidos
- Japão

<http://isocial.com.br/legislacao-cota-em-outros-paises.php>

Dificuldades na busca de profissionais

Fonte: Catho/Isocial

RH: o que torna uma vaga mais atrativa?

Percepções diferentes: RH e PCDs

RH 68% → Acessibilidade

PcDs 56% → Benefícios, plano de carreira e salário

Barreiras

PCDs 54% → Oportunidades ruins de trabalho

RH 62% → Acessibilidade, preconceito por parte dos gestores, colegas ou clientes

→ Gestores 56% Admitem que chegam a entrevistar, mas resistem em contratar



Formação/Qualificação

- 2003 – 29% alunos com deficiência – escolas do ensino regular
- 2016 – 79% frequentando escolas regulares = 381% crescimento
- Ensino superior: aumento de 475%

É evidente que os números não são garantia da qualidade do ensino, mas indicam avanços.

Processo de seleção

- Foco no perfil profissional e não na deficiência;
- Se a pessoa não tiver experiência, conheça seu potencial antes de eliminar;
- Ofereça a mesma política salarial de vagas regulares e abra oportunidades para especialistas;
- Flexibilize.

Processo de Seleção

Durante o processo seletivo “bom senso”, sempre!

- Avise à recepção da empresa sobre a presença de PcDs;
- Conheça seu candidato;
- Leve em consideração a individualidade das pessoas;
- Não associe alguns tipos de deficiência a determinados tipos de tarefas. Ex: TImkt 60% 1º emprego;
- Esclareça todas as dúvidas do candidato;
- Crie oportunidades para que a pessoa adquira internamente as habilidades;
- Crie critérios de avaliação coerentes, respeitando as particularidades e limitações de cada um;
- Feedback/reconhecimento.



Crie um Programa de Inclusão Profissional

Orientações:

- A empresa já tem um processo de inclusão?
- Se não, avalie o estágio de conscientização da empresa.
- Definir os **objetivos** e as **metas** do programa, a equipe de trabalho, as principais tarefas e os recursos necessários, além de identificar os públicos de interesse e a abrangência.
- Envolve os gestores e demais funcionários.
- Identifique** quais tipos de deficiência já podem fazer parte do quadro de funcionários e antecipe as **admissões**.
- Análise da acessibilidade para permitir **autonomia**. Priorizar adaptações que permitam a inclusão de **outros** tipos de deficiência..
- Adeque** as atividades e tarefas ao potencial da pessoa com deficiência, minimizando as dificuldades para sua realização.

Crie um Programa de Inclusão Profissional

- Não crie vagas específicas
- Elimine manifestações de rejeição - **Sensibilização**
- Saúde ocupacional – identifique se as atividades do profissional com deficiência estão de acordo com suas funcionalidades. Foco nas **potencialidades**, não nos limites!
- **Garanta a Retenção:**
 - Integração,
 - Desenvolvimento das habilidades,
 - Ajudas técnicas para as necessidades e as problemáticas do ambiente.
- **Observação**, ou análise das tarefas, considerando: mobilidade, cognição e percepções visuais e auditivas.

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com *Deficiência - LBI*

Dá ênfase às políticas públicas em áreas como educação, saúde, trabalho, infraestrutura urbana, cultura e esporte para as pessoas com deficiência.

Alguns direitos expressos na LBI

SAÚDE E ASSISTÊNCIA SOCIAL

- Proibição de planos de saúde cobrarem valores diferenciados de pessoas com deficiência;

COMUNICAÇÃO, CULTURA E LAZER

- Locais acessíveis nos diversos setores de casas de shows e espetáculos, com acomodação para o grupo comunitário e familiar da pessoa com deficiência;



Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com *Deficiência - LBI*

EDUCAÇÃO

- Proibição de escolas privadas cobrarem valores adicionais de alunos com deficiência;
- Oferta de profissionais de apoio escolar;
- Obrigação de disciplinas com conteúdos sobre deficiência e acessibilidade em curso de Ensino Superior.



Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI

TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Criação do direito ao Auxílio Inclusão, benefício de renda complementar ao trabalhador com deficiência que ingressar no mercado de trabalho
- Garantia do reconhecimento da condição de dependente à pessoa com deficiência intelectual ou com deficiência grave.



Bethoven

IntelectoRH



Nasceu em 1770.
Início da surdez 24 anos. Assistiu à primeira apresentação pública da 9 sinfonia aos 46 anos, totalmente surdo.
Compôs mais de 44 obras musicais até morrer, em 1827.





Vídeos – Convivendo com as Diferenças

https://www.youtube.com/watch?v=3Z5t0fNI4ns&list=PLTDn3ls4gGga2xJ9Ka7P9x80_d0REybUs&index=2



Obrigada!

Denise Mello
IntelectoRH

denise.mello@intelectorh.com.br

(11) 98143-3044

(11) 3813-8644

Convivência e Relacionamento

Mobilidade: Deficiência Física

Movimente a cadeira de rodas somente com a permissão da pessoa.

Quando acompanhar uma pessoa com deficiência, ande conforme o ritmo dela.

Elimine as barreiras físicas nos locais de circulação de pessoas.

Converse de frente e mantenha-se no mesmo nível do olhar da pessoa. Quando possível, sente-se.

Evite mudar o lugar de muletas ou bengalas sem avisar.

Convivência e Relacionamento

Deficiência auditiva

Para iniciar uma conversa, acene para o surdo ou toque levemente em seu braço. Não arremesse objetos para chamar sua atenção.

Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras, sem exagero. Não é necessário falar mais alto.

Fale de frente para a pessoa surda para possibilitar a leitura labial, mesmo na presença de um intérprete de Libras.

Se tiver dificuldade para entendê-lo, não tenha vergonha de pedir que repita.

Se necessário, comunique-se por meio da escrita.

Convivência e Relacionamento

Deficiência intelectual

Aja naturalmente ao dirigir-se à pessoa.

Trate-a com respeito e consideração, de acordo com sua idade.

Não a superproteja. Ajude-a apenas quando ela solicitar.

Não subestime sua capacidade.

Deficiência visual

Nunca segure o braço de uma pessoa para conduzi-la, ofereça seu braço.

Coloque a mão da pessoa na cadeira para indicar o assento e, da mesma forma, indique corrimãos quando for subir uma escada.

Convivência e Relacionamento

Evite modificar o posicionamento de mobiliários e objetos.

Sempre que abordar uma pessoa cega, identifique-se. Não se sinta constrangido ao utilizar termos como ver e olhar.

Seja específico ao indicar objetos e direções.

Quando for deixar o ambiente, avise a pessoa.

Mesmo quando a pessoa estiver acompanhada, dirija-se ao cego para se comunicar.

Não excluir as pessoas com deficiência visual das atividades. Deixe que elas decidam se querem e como querem participar.

Não distraia, alimente ou acaricie um cão-guia. Tirar sua concentração pode colocar a pessoa cega em risco.