



# **GESTÃO DO PROCESSO DE INCLUSÃO NA EMPRESA**

Workshop para liderança

# OBJETIVO

Propiciar informações para subsidiar a gestão da equipe no processo de inclusão de profissionais com deficiência na empresa.

# Deficiência



“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”.

FONTE: CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ONU/2006

# Incapacidade

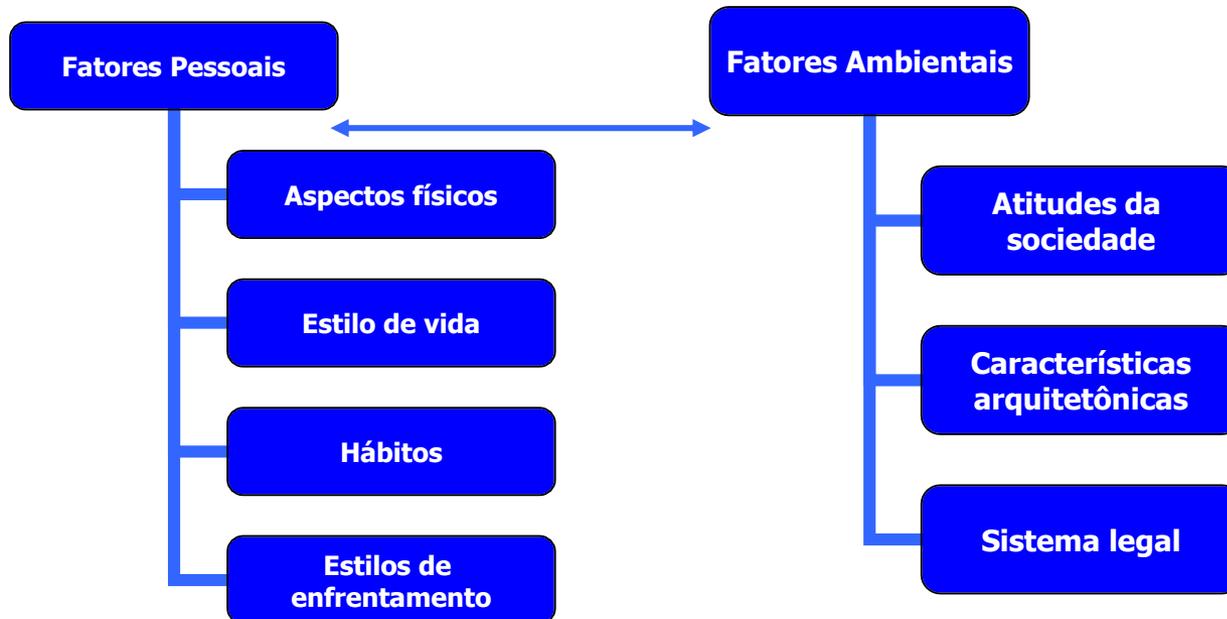


“Toda restrição física e intelectual ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária e/ou remuneradas, causada e agravada pelo ambiente econômico e social, dificultando sua inclusão social.”  
(Art. 2º PL N° 7.699/2006)

\*A incapacidade pode ser vivida sem a deficiência, assim como o sujeito pode não viver a incapacidade tendo deficiência

# Funcionalidade

Funcionalidade é uma interação ou relação complexa entre estado de saúde e fatores ambientais



# Situando a deficiência na história



# Inclusão



**Incapacidade  
Equiparação de  
oportunidades**



# Diversidade e Inclusão

## Promoção da Diversidade

### Oportunidades

Solução de problemas	Fonte de recrutamento
Criatividade	Atendimento ao cliente
Inovação	Diferenciação
Tomada de decisão	Diversificação
Agilidade	Novos mercados
Flexibilidade	Imagem

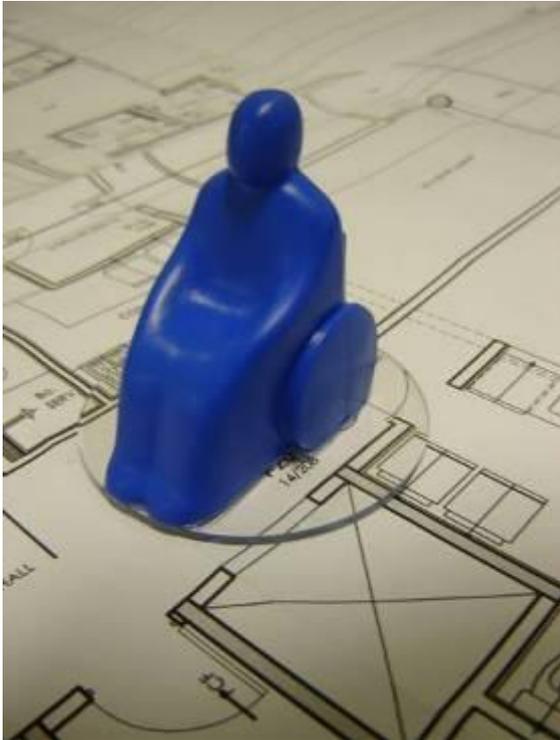
### Desafios

Facilitar a coesão	Gerenciar os Conflitos
Propiciar a integração	Estimular a comunicação
Promover o comprometimento	Monitorar o Absenteísmo e <i>Turnover</i>
Gerenciar o Stress	Sensibilizar a equipe para lidar com a diversidade sem discriminação.
Habilidade de coordenação	
Ajustar a produtividade	

### Variáveis mediadoras

Interação	Estratégia do negócio
Comunicação Interna	Cultura organizacional
Abertura para debate	Desenho organizacional
Comunicação Externa	Treinamento
Tempo	Feedback

# Acessibilidade



- Definição (do latim "accessibilitate") Qualidade de ser acessível; facilidade na aproximação, no trato ou na obtenção.
- Legislação sobre acessibilidade - **Lei Federal nº 10.098/00**, "estabelece normas gerais e critérios básicos para promover a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida".
- Prevê a eliminação de barreiras arquitetônicas urbanísticas, nas edificações, nos transportes e nas comunicações.

# Símbolos de Acessibilidade



# Definição de Tecnologia Assistiva

## Tecnologia Assistiva

Todo Recurso tecnológico ou Serviço que proporcionam ou ampliam habilidades funcionais de pessoas com deficiência promovendo a equiparação de oportunidades.



## Categorias

- Auxílios para a vida diária e vida prática
- CAA - Comunicação Aumentativa e Alternativa
- Recursos de acessibilidade ao computador
- Sistemas de controle de ambiente
- Projetos arquitetônicos para acessibilidade
- Órteses e próteses
- Adequação Postural
- Auxílios de mobilidade
- Auxílios para cegos ou para pessoas com visão subnormal
- Auxílios para surdos ou com déficit auditivo
- Adaptações em veículos





# **O Contexto da Inclusão de Pessoas com Deficiências no Brasil**

# Benefícios

Há dois tipos de benefícios oferecidos a pessoas com deficiências que não possuem vínculo empregatício:

- Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS), oferecido pelo MDS;
- Aposentadoria por Invalidez, oferecido pelo INSS.

# Inclusão Econômica

A Lei Federal **8.213/91** (Lei de Cotas), regulamentada pelo Decreto Federal **3.298/99**, prevê que as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários são obrigadas a contratar um percentual mínimo de pessoas com deficiência ou beneficiários do INSS reabilitados. Este percentual varia de 2% a 5%, conforme a tabela abaixo:

<b>Número de Funcionários</b>	<b>Percentual de Vagas</b>
<b>De 100 a 200</b>	<b>2%</b>
<b>De 201 a 500</b>	<b>3%</b>
<b>De 501 a 1.000</b>	<b>4%</b>
<b>1.001 ou mais</b>	<b>5%</b>

# EXEMPLO DE CÁLCULO

- Total de empregados dos estabelecimentos da empresa = 350
- Percentual de vagas para a *Cota* = 3%
- Cálculo do número de vagas para a *Cota*

$$- 350 \times 0,03 = 10,5$$



11

# Fatores Críticos para o Sucesso da Inclusão Econômica no Brasil

**Baixa qualificação e escolaridade** da população economicamente ativa;

Processo de **qualificação** ainda em construção;

Carência de informação qualificada atualizada e acessível ao empregador;

**Acessibilidade** nos espaços urbanos, transporte, edificações e nos postos de trabalho;

Investimento no desenvolvimento de **políticas públicas** integradas : educação, saúde, assistência e trabalho.



# **O processo de Seleção de Pessoas com Deficiência na empresa**

# ATIVIDADE EM EQUIPE



**Planejar as etapas da Seleção de um candidato com deficiência e sua inclusão na equipe, sendo:**

Grupos 1 e 2 Deficiência Visual.

Grupos 3 e 4 Deficiência Auditiva.

Planejar as Etapas da Entrevista de seleção do candidato da foto:

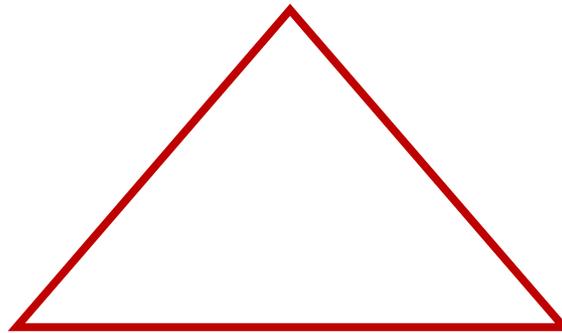
- Identificar um cargo para a pessoa numa área escolhida pelo grupo
- Definir como será realizada a entrevista
- Definir como fará a integração desse profissional na equipe.
- Identificar as dificuldades que essa pessoa enfrentará para atuar nessa área, observando as condições de acessibilidade e ajudas técnicas e possíveis dificuldades de integração na equipe.
- Debater e registrar.

**Tempo: 30 minutos**

# TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO

Informações conservadas  
e assimiladas

**CONHECIMENTO**



**HABILIDADE**

Capacidade para realizar  
tarefas motoras ou metas

**ATITUDE**

Prontidão para reagir a  
determinado objeto ou situação

# TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO

## ATRIBUTOS DESEJÁVEIS NO TREINANDO

### **APTIDÃO:**

O que já conhece sobre o assunto?

### **INTERESSE:**

Ninguém aprende o que não quer.

Ao perceber que o treinamento contribuirá para sua realização e crescimento profissional, o treinando tenderá a estar mais motivado e interessado em aprender.

### **APLICABILIDADE:**

Possibilitar ao treinando a execução das tarefas aprendidas, estimulando-o a atingir elevados níveis de qualidade e resultado no trabalho.

# TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO

## REQUISITOS NECESSÁRIOS AO FACILITADOR / EDUCADOR

Conhecimento do trabalho realizado, a experiência adquirida pela prática, e o convívio no ambiente do treinando, preparar-se para esta atividade e aperfeiçoar-se cada vez mais.

## QUALIDADES IMPORTANTES AO FACILITADOR / EDUCADOR

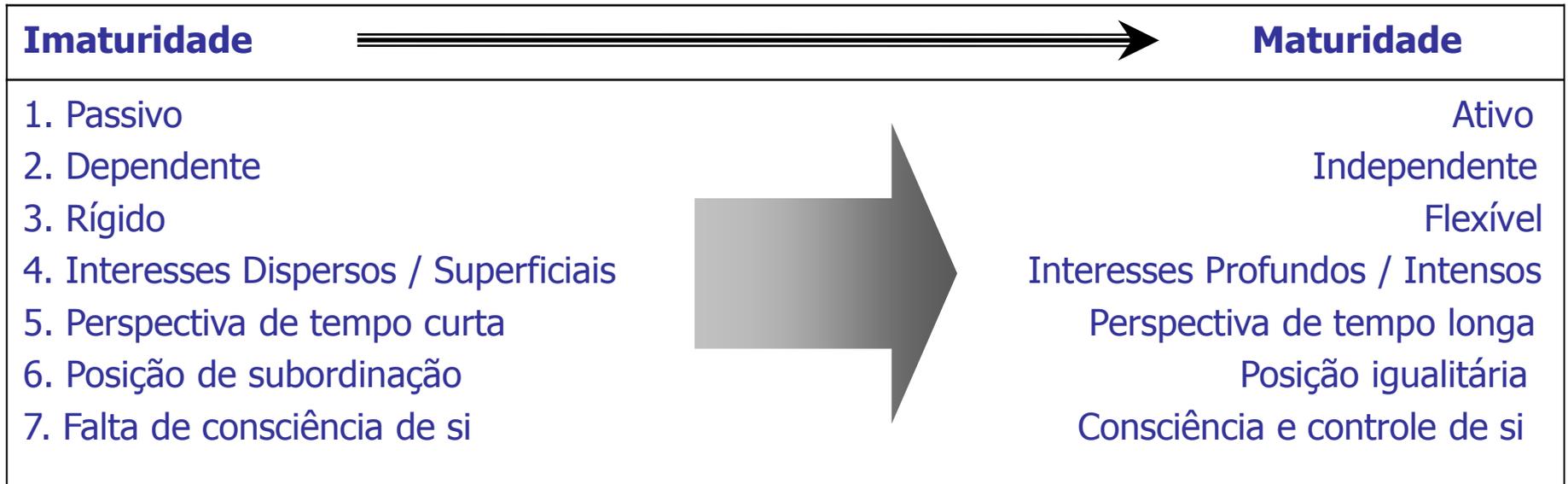
- Bons conhecimentos das tarefas que serão ensinadas
- Ser comunicativo.
- Manter bom relacionamento com o treinando.
- Ser imparcial, considerando que cada pessoa deve ser tratada individualmente.
- Inspirar confiança, respondendo as perguntas com firmeza e objetividade.
- Ter controle emocional.
- Planejar-se
- Saber dar *feedback* sobre o progresso do treinando.
- Ter paciência, considerar que cada pessoa aprende em ritmo diferente.

# TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO

PROCESSO DE APRENDIZAGEM	
Apenas <b>OUVINDO</b> as instruções	<b>20%</b>
Apenas <b>ASSISTINDO</b> demonstrações	<b>30%</b>
<b>OUVINDO + ACOMPANHANDO</b> demonstrações	<b>50%</b>
<b>OUVINDO + ACOMPANHANDO + FAZENDO</b> repetidas vezes a tarefa ensinada	<b>90%</b>

# ACONSELHAMENTO

Pergunte-se: **As pessoas desejam ser imaturas??**



# ACONSELHAMENTO

## **1. Obtenha os fatos:**

- Histórico
- Contexto
- Entrevista
- Colha sentimentos

## **2. Pondere e Decida:**

- Reunião de aconselhamento e feedback
- Definir o que se espera
- Contrato de mudança

## **3. Verifique Resultados:**

- Acompanhar
- Identificar possíveis dificuldades e cuidar das diferenças para garantir uma equiparação de oportunidade.
- Feedback positivo em caso de mudança.



# Gestão de *Turnover*

# GESTÃO DE *TURN-OVER* DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

1. Identificar e acompanhar o índice de *turn-over*  
Monitorar
2. Realizar entrevista de desligamento  
Identificar os motivos do desligamento
3. Atuar nas causas  
Verificar se as políticas de RH são aplicadas de forma inclusiva.  
Ter consultoria interna de RH atuante.  
Saber dar feedback e realizar o aconselhamento para o desenvolvimento dos profissionais com deficiência.  
Orientar as lideranças.  
Acompanhar para garantir a equidade de condições.

# Compreensão do *Turn-over*

O turnover entre profissionais com deficiência pode ser compreendido sob os seguintes aspectos:

- Poucas perspectivas de desenvolvimento profissional, devido a não haver, na empresa, um processo de inclusão sistêmico e consolidado;
- Grande procura de profissionais devido a alta demanda do mercado em função da Lei de Cotas;
- O pouco comprometimento do profissional com deficiência com o seu trabalho na empresa, devido a não conhecer o contexto do mercado de trabalho por não possuir experiências prévias.

# *Prevenção do Turn-over*

Para diminuir o *turn-over*, é relevante:

- O desenvolvimento de uma política de inclusão ampla, que promova o desenvolvimento de uma cultura inclusiva de respeito e valorização da diversidade;
- Os profissionais com deficiência devem possuir as mesmas condições de desenvolvimento de carreira, com oferecimento das situações de acessibilidade e ajudas técnicas adequadas para seu desempenho;
- Investir na constante formação técnica e elevação da escolaridade dos profissionais com deficiência, para que consigam melhorar suas condições de competitividade na empresa e no mercado.



# **Comunicação & Convivência com Pessoas com Deficiências**

# Deficiência visual

- ❑ Use seu tom de voz normal para falar com a pessoa cega. O fato de não ver não significa que ela não ouça bem.
- ❑ Fale com a pessoa com deficiência visual, cega ou com baixa visão, e não com seu acompanhante.
- ❑ Exclamar “maravilhoso”... “extraordinário”... ao ver a pessoa cega consultar um relógio especial, discar o telefone ou assinar o nome pode fazer parecer que você subestima seu potencial.

# Deficiência visual

- ❑ Para guiar uma pessoa cega, basta deixá-la segurar seu braço e o movimento de seu corpo lhe dará a orientação de que precisa. Não esqueça de perguntar primeiro se ela precisa da sua ajuda.
- ❑ Não pegue a pessoa cega pelos braços, rodando com ela para colocá-la na posição de sentar-se, empurrando-a depois para a cadeira. Basta levar sua mão ao espaldar ou ao braço da cadeira, que isso lhe indicará sua posição.
- ❑ Lembre de se anunciar ao entrar no recinto onde haja pessoas cegas, pois isso auxilia a sua identificação.

# Deficiência visual

- ❑ Aceite a ajuda de uma pessoa cega sem constrangimento. As pessoas têm habilidades diferentes e você pode admitir colaboração ou aceitar gentilezas por parte de alguma pessoa cega normalmente.
- ❑ Quando estiver com uma pessoa cega, avise quando for sair, principalmente se houver algo que a impeça de perceber seu afastamento. Ela pode dirigir-lhe a palavra e ver-se na situação desagradável de falar sozinha.
- ❑ Não é necessário modificar o seu vocabulário para evitar usar a palavra ver e substituí-la por ouvir. Conversando sobre a cegueira com quem não vê, a palavra “cego” pode ser usada sem rodeios.

# Deficiência visual

- ❑ Evite iniciar uma conversa com uma pessoa cega perguntando-lhe: “Sabe quem sou eu?”... “Veja se adivinha quem sou?”. Seja cortez e identifique-se ao chegar.
- ❑ Se você perceber qualquer incorreção no seu vestuário, não se constranja em alertar a pessoa cega.
- ❑ Ao conduzir uma pessoa cega a um ambiente que lhe é desconhecido, oriente-a de modo que possa locomover-se sozinha posteriormente. Dê detalhes sobre o espaço e sobre o que está acontecendo para que a pessoa cega possa se situar.



# Deficiência física

# Deficiência física

- ❑ Quando estiver empurrando uma pessoa sentada numa cadeira de rodas e quiser parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente, para que a pessoa também possa participar da conversa.
- ❑ Para uma pessoa sentada em cadeira de rodas, é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo. Portanto, se a conversa for demorar mais do que alguns minutos, sente-se para que você e ela fiquem com os olhos no mesmo nível.

# Deficiência física

- ❑ A cadeira de rodas (assim como as bengalas e muletas) é parte do espaço corporal da pessoa. Apoiar-se nesses equipamentos não é como se encostar em uma cadeira comum.
- ❑ Para subir degraus, incline a cadeira para trás, levante as rodinhas da frente e as apóie sobre o degrau. Para descer um degrau, é mais seguro fazê-lo de marcha a ré, sempre apoiando a cadeira, para que a descida seja sem solavancos. Para subir ou descer mais de um degrau em seqüência, será melhor pedir a ajuda de outra pessoa.

# Deficiência física

- ❑ Pessoas com paralisia cerebral podem ter dificuldades para andar, fazer movimentos involuntários com pernas e braços e podem fazer expressões estranhas com o rosto. Não se intimide com isso, pois elas simplesmente não conseguem controlar seus movimentos. Seja receptivo, pois muitas vezes estas pessoas são tímidas e reservadas por compreenderem que suas limitações causam constrangimentos;
- ❑ Quando apontar algo para uma pessoa em cadeira de rodas, lembre-se que uma pessoa sentada tem um ângulo de visão diferente. Se quiser mostrar-lhe qualquer coisa, abaixe-se para que ela efetivamente a veja.



# Deficiência Auditiva

# Deficiência auditiva

- ❑ Não é correto dizer que alguém é surdo-mudo. Muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam a falar. Muitas fazem a leitura labial.
- ❑ Quando quiser se comunicar com uma pessoa surda, se ela não estiver prestando atenção em você, acene para ela ou toque em seu braço levemente.
- ❑ Quando estiver conversando com uma pessoa surda que faça leitura labial, fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras. Use a sua velocidade normal, a não ser que lhe peçam para falar mais devagar.

# Deficiência auditiva

- ❑ Nem sempre a pessoa surda tem uma boa dicção. Se tiver dificuldade para compreender o que ela está dizendo, não se acanhe em pedir para que repita. Geralmente, as pessoas surdas não se incomodam de repetir para que sejam entendidas.
- ❑ Se for necessário, comunique-se através de bilhetes. O importante é se comunicar, seja qual for o método;
- ❑ Quando a pessoa surda estiver acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, não ao seu intérprete supondo que ela não possa entendê-lo;

# Deficiência auditiva

- ❑ Se necessitar atrair a atenção da pessoa faça-o com um leve toque no ombro ou acene. Caso seja necessário transmitir termos complexos cuja tradução na Língua de Sinais possa ser difícil para o Interpretete, tente recorrer a pequenas anotações escritas.
- ❑ Aprenda a reconhecer, pratique e tente alguns gestos da Língua de Sinais: por exemplo: olá; posso ajudá-lo?; obrigado.

# Deficiência auditiva

- ❑ Não assumam que todas as pessoas surdas sabem ler os lábios. Quando falar com uma pessoa surda pela primeira vez é melhor perguntá-la se consegue fazer leitura labial. Se conseguir, recorde-se que este método requer concentração intensa e é muito cansativo (apenas 3 de cada 10 palavras são legíveis nos lábios).
- ❑ Quando se encontrar com uma pessoa que faz leitura labial, olhe-a diretamente, fale lenta e claramente, utilize expressões faciais, gestos e movimentos do corpo que enfatizem as palavras usadas, procure um espaço com claridade e mantenha a sua face visível.

# Deficiência auditiva

- ❑ Pessoas com diferentes capacidades auditivas podem preferir diferentes formas de comunicação: usando gestos, LIBRAS, leitura labial, ajudas de áudio, papel e lápis ou uma combinação destas.
- ❑ Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. No caso de você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.



# Deficiência intelectual

# Deficiência intelectual

- ❑ Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.
- ❑ Não fique checando o tempo todo se a pessoa com deficiência intelectual está dizendo a verdade. Isto causa muita insegurança e afeta sua autoestima.
- ❑ Nas situações de convivência, disponibilize informações, descreva detalhes, questione e problematize para facilitar as relações das pessoas com deficiência intelectual com as outras e o meio. Procure agir naturalmente para relacionar-se com uma pessoa com deficiência intelectual.

# Deficiência intelectual

- ❑ Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.
- ❑ Utilize frases curtas e expressões simples e comece por pensar que irá ser compreendido. Prepare-se para explicar a mesma coisa mais do que uma vez – não desista se a pessoa não o entender à primeira tentativa.
- ❑ Trate-a com respeito e de acordo com sua idade, sem infantilizar o tratamento com os adultos.

# Deficiência intelectual

- ❑ Se for necessário, escreva a sua mensagem num papel e sugira à pessoa que a mostre aos familiares para que eles lhe expliquem melhor. Apresente-se e escreva o seu nome para que voltem a falar posteriormente, se necessário.
- ❑ Não utilizar o termo “deficiente mental” que é simultaneamente estigmatizante e impreciso. Em vez disso, utilize o termo pessoa com deficiência intelectual.



INSTITUTO

**PARADIGMA**

peçoas incluindo peçoas