



**CENTRO DE TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO**

Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Informações úteis para Colaboradores

Sumário

Apresentação	3
O valor da diversidade nas organizações	4
As pessoas com deficiência no mercado de trabalho	5
Garantias legais de acesso ao trabalho	6
Lei Brasileira de Inclusão	7
Conhecendo as deficiências	9
Símbolos, definições e conceitos	10
Dicas de relacionamento	14
Pessoas com deficiência física	14
Pessoas com deficiência visual	16
Pessoas com deficiência auditiva	17
Pessoas com deficiência intelectual.....	18
Pessoas com deficiência múltipla ou com surdocegueira	18
Mitos sobre as Pessoas com Deficiência.....	19
Trabalhando com profissionais com deficiência	20
Apoiando a chegada de um profissional com deficiência.....	21
Equipes com profissionais com deficiência incluídos	23
Os cinco mandamentos da equipe inclusiva	23
Conclusão: seja atuante!	24
Créditos	25

Apresentação

A Cartilha “Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho – Informações úteis para Colaboradores”, foi elaborada pelo Centro de Tecnologia e Inovação (CTI) da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPcD) do Governo do Estado de São Paulo e alinhada aos três pilares que sustentam a política de inclusão das pessoas com deficiência de oferecer oportunidades para todos.

Esta cartilha foi desenvolvida para auxiliar os colaboradores em relação ao respeito à diversidade em suas equipes. E em organizações inclusivas, que desejam contratar profissionais com algum tipo de deficiência.

A empregabilidade e inclusão no mercado convencional é um dos pilares do Plano Estadual de Direitos das Pessoas com Deficiência do governo do Estado de São Paulo. Ao longo desta cartilha, por meio de diversas informações e orientações, o Centro de Tecnologia e Inovação juntamente com a Secretaria Estadual dos Direitos das Pessoas com Deficiência pretendem colaborar com o seu desenvolvimento profissional e sobretudo causar um impacto positivo na empregabilidade de pessoas com deficiência. Para isso, é essencial que todos os colaboradores de uma organização ajudem a interromper toda forma de discriminação nas equipes. Não se esqueça de que, assim como com qualquer outro colaborador, a pessoa com deficiência também quer se desenvolver por meio do trabalho e sentir-se incluída na organização.

Ao adotar valores éticos, inclusivos e de cidadania, você estará contribuindo para o crescimento de todos e, como consequência, para seu sucesso pessoal e profissional dentro de uma empresa e na sociedade.

O valor da diversidade nas organizações

A sociedade sempre foi diversa. Em uma simples caminhada pelas ruas, encontraremos pessoas de diferentes alturas, cor do cabelo, olhos e da pele, com idades e raças diferentes, que se vestem de modos diversos e por aí vai. Nunca se valorizou tanto essa diversidade humana como nestas primeiras décadas do século 21. O motivo é muito simples: apostar nesta imensa riqueza humana e cultural, além de reconhecer o valor de cada ser humano, favorece novos aprendizados, multiplica possibilidades, traz inovação e amplia mercados.

As universidades e centros de pesquisas científicas há tempos já perceberam que áreas diversas do pensamento são enriquecedoras e podem contribuir umas com as outras, potencializando e expandindo ideias. A publicidade já investe muito na diversidade para conquistar novos consumidores. Já com as organizações não poderia ser diferente, pois temos que pensar em ações que possam atrair a diversidade para seus ambientes de trabalho. As portas estão abertas para novos talentos e o desafio agora passou a ser a gestão dessa diversidade no ambiente corporativo.

Para favorecer a inclusão de profissionais com deficiência dois pontos são fundamentais: a promoção da acessibilidade e os modos de relacionamento. Não se trata de negar as diferenças, mas sim de promover as adequações necessárias: adaptações nos espaços e edificações, aquisição de ajuda técnica e de Tecnologia Assistiva para a autonomia no desenvolvimento das atividades profissionais. Em conjunto adota ações de comunicação, sensibilização e capacitação das equipes para uma transformação cultural na qual todos passam a sentir-se incluídos para poderem incluir o outro.

As empresas já perceberam que ao oferecer oportunidades iguais para todos e adotar estratégias diferentes para cada colaborador, demonstrando respeito e considerando a individualidade de cada um, favorece a possibilidade de todos desenvolverem seu potencial. As equipes se fortalecem ao compartilharem experiências de vida distintas e isso contribui diretamente para o contínuo desenvolvimento das pessoas e da organização.

As pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A pessoa com deficiência traz uma diversidade bastante desafiadora, sobretudo porque esse público requer mais apoios. Antes de tudo é preciso reconhecer que são pessoas, e que não é uma sigla (PcD) que os define. Todos têm uma história, família, preferências, habilidades e são também profissionais. Depois reconhecemos a deficiência e promovemos os apoios necessários para superá-la ou minimizá-la porque são o preconceito e as barreiras, que ainda existem nas cidades e edificações, que impedem a participação destas pessoas na sociedade.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que cerca de um bilhão de pessoas no mundo têm alguma deficiência. Isso representa 15% da população mundial, sendo que 80% destas pessoas estão em países em desenvolvimento como o Brasil.

Segundo dados do Censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos 190.755.799 brasileiros, 45.623.910 possuem algum tipo de deficiência ou limitação. Ou seja, 23,9% da população. Segundo o IBGE, a maior parte das deficiências não é severa: 15,6% dos brasileiros declararam que enfrentam “alguma dificuldade” para ouvir, enxergar e para se locomover. Por outro lado, em 2010, 8,3% da população brasileira apresentava pelo menos um tipo de deficiência severa.

Em abril de 2018, o IBGE publicou o estudo “Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo” onde analisa os números estatísticos da Pesquisa Nacional de Saúde 2018, além dos obtidos pelo Censo 2010. Nesse novo documento, o IBGE indica que as pessoas com deficiência representam 6,7% da população brasileira. Em números absolutos são 12 milhões e 748 mil brasileiros com algum tipo de deficiência que tem muita dificuldade ou que não conseguem de modo algum enxergar, ouvir ou andar. A análise, com mudanças na forma de interpretação dos dados do último Censo 2010, apontou ainda um percentual de 17,2% de pessoas com alguma limitação funcional, equivalente a 32 milhões e 857 mil, aprofundando e reduzindo os 23,9% divulgados anteriormente de forma generalista.

Você sabia?

Hoje o termo utilizado e adotado por todos os países do mundo, após a aprovação pela Assembleia Geral da ONU é “pessoa com deficiência”. Ele destaca a pessoa e trata a deficiência apenas como uma característica. A expressão é utilizada pelas próprias pessoas com deficiência, deixando de lado denominações com caráter pejorativo e assistencialista.

Garantias legais de acesso ao trabalho

O Brasil é considerado um dos países mais avançados do mundo no que diz respeito à legislação para pessoas com deficiência. Em 2015 tivemos nossa maior conquista nesta garantia de direitos com a aprovação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI – Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência), segundo as diretrizes estabelecidas pela ONU para a inclusão e o combate à discriminação. É uma legislação moderna, que valoriza a autonomia e os direitos das pessoas com deficiência de fazerem as próprias escolhas e altera diversas outras leis como Código Civil, o Código do Consumidor, o Código de Trânsito Brasileiro, o Estatuto da Cidade, entre outras, atualizando-as, e revogando costumes e práticas que ainda constituíam discriminação.

Muito antes disso, em 1991, com a aprovação da Lei 8.213, que dispôs sobre os Planos da Previdência Social, o legislador incluiu um artigo (artigo 93) que trouxe a obrigação para as empresas com cem ou mais funcionários de preencherem de 2% a 5% de seu quadro de funcionários com pessoas com deficiência ou reabilitados. Esta é a chamada Lei de Cotas, a principal garantia para o acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Lei de Cotas determina que toda empresa com cem ou mais colaboradores deve preencher de 2% a 5% das vagas existentes com pessoas com deficiência ou pessoas reabilitadas pelo INSS na seguinte proporção:

De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
Acima de 1.000	5%

A Lei de Cotas vem estimulando nos últimos 27 anos as organizações a iniciarem programas de inclusão e a buscarem soluções inovadoras e criativas para que as pessoas com deficiência possam se desenvolver na organização, já que este processo não se trata apenas de contratar pessoas com deficiência cumprindo o que determina a legislação. A gestão da diversidade, apesar de desafiadora, traz grandes experiências e aprendizados.

Fique ligado!

Poucos sabem, mas a Lei de Cotas, que obriga empresa com 100 ou mais funcionários a destinar de 2 a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos a pessoas com deficiência, também abrange os segurados incapacitados para o trabalho por motivo de doença ou acidente profissional e reabilitados pelo INSS. 6 de jun de 2016

Lei Brasileira de Inclusão

Em janeiro de 2016 a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) entrou em vigor e trouxe importantes avanços e inovações na garantia de direitos visando a sua inclusão social e cidadania. Entre eles, destacam-se:

- A avaliação da deficiência passará, em vez da avaliação exclusivamente médica, a ser realizada por uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, tendo como base a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF). Esse dispositivo ainda carece de regulamentação pelo Poder Executivo;
- Um novo benefício na previdência chamado auxílio-inclusão para incentivar as pessoas com deficiência moderada ou grave que recebem o benefício de

prestação continuada (BPC) para que passem a exercer atividade remunerada. Esse dispositivo precisa ser regulamentado por uma nova Lei;

- Alteração da Lei sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e inclusão do direito para que ele possa ser utilizado também para a compra de órteses e próteses. Em abril de 2018, o governo federal publicou o Decreto nº 9.345/18 regulamentando esse direito que ainda contará com uma norma específica do Agente Operador do FGTS para sua efetivação;
- Determinação ao poder público de um plano específico com a finalidade de facilitar o acesso a crédito especializado, inclusive com oferta de linhas de crédito subsidiadas, específicas para aquisição de tecnologias assistivas;
- Todas as escolas, públicas ou privadas, inclusive de educação superior, profissional e tecnológica, devem incluir pessoas com deficiência e adotar medidas individualizadas e coletivas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes com deficiência, favorecendo o acesso, a permanência, a participação e a aprendizagem. É obrigatória a oferta de ensino da Libras, do Sistema Braille, de uso de recursos de tecnologia assistiva e de profissionais de apoio escolar;
- Nos programas habitacionais públicos ou subsidiados com recursos públicos, prioridade na aquisição de imóvel e reserva de 3% das unidades habitacionais adaptadas para pessoas com deficiência, sem custos adicionais para o comprador;
- Direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. E ainda a proibição de restrição e qualquer discriminação em razão de sua condição nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, permanência e ascensão profissional, bem como exigência de aptidão plena;
- Alteração da Lei de Licitações dando preferência nos processos de licitação para empresas que comprovem o cumprimento da Lei de Cotas e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

Conhecendo as deficiências

A LBI considera “pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

A pessoa com mobilidade reduzida foi definida no Decreto nº 5.296/2004, que regulamentou as Leis de Acessibilidade (Lei 10.098/2000) e de Atendimento Preferencial (Lei 10.048/2000), porque são também beneficiárias do atendimento preferencial: “pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa com deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção”.

As deficiências podem ser:

Física: Limitação motora, como paraplegia, tetraplegia, paralisia cerebral e amputação.

Auditiva: Redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons em diferentes graus de intensidade.

Visual: Redução ou ausência total da visão, podendo ser dividida em baixa visão ou cegueira.

Intelectual: Funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas como, por exemplo, comunicação, cuidado pessoal, saúde e segurança.

Mental: presença das habilidades intelectuais necessárias, que, entretanto, apresentam funcionamento comprometido. Exemplos: esquizofrenia, transtorno bipolar, e outras.

Transtorno do espectro autista: síndrome clínica caracterizada por deficiência persistente e significativa da comunicação e da interação social, ausência de

reciprocidade social, ou ainda padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, excessiva aderência a rotinas, interesses restritos e fixos.

Múltipla: Associação de duas ou mais deficiências (intelectual, visual, auditiva e/ou física).

Surdocegueira: Deficiência única, que apresenta a perda da visão e da audição concomitantemente em diferentes graus.

Você sabia?

As deficiências podem ser congênitas ou adquiridas. A maior causa da deficiência adquirida no país é devido a acidentes automobilísticos, seguida da violência urbana, principalmente com arma de fogo, e por acidentes de trabalho. De acordo com a OMS, cerca de 10 mil pessoas se tornam pessoas com deficiência por mês no Brasil.

Símbolos, definições e conceitos

Símbolo Internacional de Acesso - SIA

O símbolo representado em desenho por um cadeirante é regulamentado no Brasil pela Norma Brasileira de Acessibilidade – NBR 9050/2015. O mais utilizado é o desenho branco sobre fundo azul.

Esta sinalização deve ser afixada em local visível ao público, sendo utilizada principalmente nos seguintes locais, quando acessíveis:

- Entradas da empresa e edificações;
- Atendimento Prioritário;
- Sanitários Acessíveis;
- Áreas e vagas de estacionamento de veículos;
- Áreas acessíveis de embarque/desembarque;
- Caixa preferencial em estabelecimentos comerciais;
- Equipamentos exclusivos para uso de pessoas com deficiência.

Símbolo Internacional de Pessoas com Deficiência Visual

Esta sinalização deve ser afixada em local visível ao público, sendo utilizada principalmente nos locais acessíveis para pessoas com deficiência visual.

Símbolo Internacional de Pessoas com Deficiência Auditiva

Esta sinalização deve ser afixada em local visível ao público, sendo utilizada principalmente nos locais para pessoas com deficiência auditiva.

Alfabeto Manual ou Dactilologia

O alfabeto manual (ou dactilologia) é um sistema de representação simbólica e icônica das letras do alfabeto, por meio das mãos.

Você sabia?

A Língua Brasileira de Sinais (Libras) é uma linguagem visual e gestual, e assim como o português, a Libras é língua oficial de nosso país. Diferentemente do que muitos imaginam, não é uma espécie de português “falado com mãos”. A Libras tem regras gramaticais próprias, como qualquer outro idioma. Por isso, aprender Libras é como se aprender outro idioma. Quando uma pessoa com deficiência auditiva é alfabetizada em Libras, é comum que ela escreva fazendo uma “tradução” da linguagem de sinais. Por isso, atente ao conteúdo do que está sendo comunicado e não às regras gramaticais.

Leitura Labial ou Orofacial (LOF)

A leitura labial é uma técnica desenvolvida por pessoas surdas em que sons e palavras emitidas pelo interlocutor são captados pela interpretação (leitura) dos movimentos de seus lábios.

Braile

Braile é um sistema de leitura com o tato para cegos inventado pelo francês Louis Braille.

O sistema Braile é um alfabeto convencional cujos caracteres se indicam por pontos em relevo, que a pessoa com deficiência visual identifica por meio do tato. A partir dos seis pontos salientes, é possível fazer 63 combinações que podem representar letras simples e acentuadas, pontuações, algarismos, sinais algébricos e notas musicais.

Um cego experiente pode ler duzentas palavras por minuto.

Cão-Guia

Muitas pessoas cegas utilizam o auxílio de cães para sua orientação e mobilidade. Os cães-guia são treinados em escolas especializadas que potencializam diversas qualidades: vontade de aprender, habilidade de se concentrar por períodos longos de tempo, atenção a toques e sons, memória e saúde.

Os cães-guia, são geralmente das raças: labrador, golden retriever ou pastor alemão. Essas três são as preferidas pelos adestradores, pois têm importantes características, como força, obediência e inteligência. Mas nada impede que vira-latas sejam adestrados e virem cães-guia. O treinamento desses cães é duro e nem todos os candidatos a se tornarem um cão-guia passam pelo crivo de exercer essa função.

Jamais se esqueça de que o cão-guia é um cão trabalhador e não de estimação. Quanto mais ignorá-lo, melhor será para ele e seu dono.

Tecnologia Assistiva

A LBI define tecnologia assistiva ou ajuda técnica como os produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Adaptações Razoáveis

As adaptações razoáveis foram definidas pela LBI como sendo adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

Você sabia?

A LBI considerou a recusa de oferta de adaptação razoável e de fornecimento de tecnologia assistiva como uma das formas de discriminação em razão da deficiência, que tem o efeito de prejudicar, impedir ou anular o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, e ainda determinou quais serão as penas e multas previstas para este tipo de crime.

Dicas de relacionamento

As pessoas passam muito tempo no ambiente de trabalho e dividem espaço com pessoas diferentes. Existem os colegas calmos, os mais competitivos, os que reclamam muito, os que ajudam a todos, os engraçados, os tímidos, enfim, toda uma diversidade de personalidades. No caso das pessoas com deficiência, ainda existem muitas dúvidas e preconceitos inconscientes dificultando ainda mais o relacionamento. Nada melhor do que algumas dicas para favorecer essa convivência evitando julgamentos e preconceitos. Com informações simples e um pouco de conhecimento sobre as deficiências, o ambiente de trabalho fica mais leve e respeitoso e com isso todos podem trabalhar melhor.

Veja algumas dicas gerais:

- Sempre que quiser ajudar, pergunte qual é a melhor maneira de proceder. Nem todas as pessoas com deficiência precisam de auxílio, mas oferecer, além de gentileza, demonstra cidadania;
- Não se ofenda se a oferta for recusada, pois nem sempre ela é necessária;
- Procure não subestimar ou superestimar capacidades;
- Bom senso e naturalidade são essenciais no relacionamento com as pessoas com deficiência;
- Uma pessoa com deficiência não é uma pessoa doente. A deficiência é uma condição e não uma enfermidade.

Pessoas com deficiência física

Cadeirantes

- Se você estiver empurrando um cadeirante e parar para conversar com alguém, lembre-se de sempre virar a cadeira para que todos possam participar da conversa;
- Se a conversa for um pouco demorada, sente-se para que todos fiquem no mesmo nível. Para um cadeirante é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo;

- A cadeira de rodas (assim como as bengalas e muletas) é parte do chamado espaço corporal de uma pessoa, é quase uma extensão de seu corpo. Por isso, nunca apoie, segure ou movimente uma cadeira sem a permissão do cadeirante;
- Na hora de escolher um restaurante para almoçar, informe-se se o local tem acessibilidade – no estacionamento, na entrada, nas mesas, quanto nos banheiros. Ambientes muito estreitos, com pouco espaço entre as mesas, prejudicam a circulação do cadeirante;
- Nunca pare nas vagas destinadas às pessoas com deficiência. Elas foram projetadas para atender e facilitar a locomoção dessas pessoas;
- Os banheiros acessíveis são de uso preferencial das pessoas com deficiência física, já que são planejados para atender as suas necessidades específicas de higiene, segurança e acessibilidade. O uso inadequado poderá gerar situação constrangedora para a pessoa com deficiência que não consegue usar outro banheiro.

Pessoas que usam muletas ou que têm dificuldade de locomoção

- Se você estiver acompanhando uma pessoa que ande devagar, com auxílio ou não de aparelhos e bengalas, procure acompanhar o passo;
- Ao presenciar a queda de um muletante, não se intimide e ofereça ajuda, mas pergunte se você pode fazê-lo e como é a melhor maneira.

Pessoas com paralisia cerebral

- A paralisia cerebral é uma lesão cerebral que acontece, em geral, quando falta oxigênio no cérebro do bebê durante a gestação, no parto ou até dois anos após o nascimento;
- A pessoa com paralisia cerebral pode apresentar alguma dificuldade na fala e na comunicação, no entanto, na maioria das vezes o seu raciocínio está intacto;

- Para executar algumas tarefas cotidianas no ambiente de trabalho, dependendo do grau da deficiência, podem demandar um tempo maior: digitação, escrita, locomoção, entre outros.

Amputados

- A definição de amputação mais frequentemente aceita por profissionais é a de que se trata da retirada total ou parcial de um membro pelo ato cirúrgico;
- A amputação poderá ocorrer tanto nos membros inferiores quanto superiores;
- Pessoas amputadas podem utilizar próteses funcionais ou estéticas;
- Podem requerer acessibilidade física ou tecnológica no ambiente de trabalho como: headset, teclado numérico, corrimões, entre outros.

Fique ligado!

Não se acanhe em usar palavras como “andar” e “correr”. As pessoas com deficiência física também empregam cotidianamente esses termos. Você não estará cometendo nenhum deslize.

Você sabia?

Nanismo é um tipo de deficiência física e o termo correto para designar essa parcela da população é pessoa de baixa estatura.

Pessoas com deficiência visual

- Toque no braço da pessoa antes de começar a falar para que ela saiba que você está se dirigindo a ela. E quando for deixar o ambiente avise-a também;
- Algumas pessoas, mesmo sem perceber, acabam aumentando o tom de voz para conversar com pessoas cegas. Não é necessário, fale normalmente;
- Ao conduzir uma pessoa cega, ofereça seu braço (cotovelo) para que ela se segure. Não a agarre, nem a puxe pelo braço ou pela bengala;

- Ao explicar direções seja o mais claro e específico possível. De preferência, indique a distância em metros;
- As portas entreabertas são um risco de acidentes para uma pessoa cega. Por isso, procure, sempre que possível, manter as portas totalmente abertas ou totalmente fechadas;
- As pessoas cegas ou com baixa visão utilizam normalmente o computador por meio dos softwares que ampliam telas ou que “leem” o seu conteúdo;
- Utilize naturalmente termos como “cego”, “ver” e “olhar”. Os cegos também os utilizam;
- Não use expressões que se relacionem diretamente com a deficiência, como “ceguinho” ou “cegueta”. Além de pejorativos, esses termos também são preconceituosos.

Pessoas com deficiência auditiva

- Quando quiser falar com uma pessoa surda, e ela não estiver prestando atenção, acene para ela ou toque em seu braço levemente;
- Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras. Mas não exagere: use a sua velocidade normal – a não ser que a própria pessoa peça que você fale mais devagar;
- Fale de frente e diretamente com a pessoa, não de lado ou atrás dela. A boca deve estar bem visível. Evite também gesticular ou segurar algo em frente à boca, isso dificulta a leitura labial;
- Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual, se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou;
- Muitas pessoas surdas desenvolvem a habilidade da fala por meio do processo de oralização, mas nem sempre ela tem uma boa dicção. Geralmente, as pessoas surdas não se incomodam de repetir para que sejam entendidas;
- Se precisar, comunique-se por meio da escrita. Outra boa medida é aprender o alfabeto manual para facilitar a comunicação;
- E aprender LIBRAS, é sempre o mais indicado.

Fique ligado!

É errado dizer que alguém é surdo-mudo. Muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam os sons da fala, mas existem muitas pessoas surdas que são oralizadas. Muitas fazem a leitura labial, porém outras não.

Pessoas com deficiência intelectual

- A pessoa com deficiência (déficit) intelectual deve ser tratada com respeito e dignidade;
- Fale sem pressa, usando expressões e explicações simples. A orientação deve ser clara e objetiva;
- Não superproteja. Deixe que ela faça ou tente fazer tudo o que puder sozinha. Ajude apenas quando for necessário;
- Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual possuem um tempo diferenciado de aprendizado e podem adquirir muitas habilidades e conhecimentos.

Fique ligado!

Ao conversar com um adulto com deficiência intelectual não o trate como criança. Valorize suas potencialidades!

Pessoas com deficiências múltiplas ou com surdocegueira

- É importante perguntar a melhor forma de auxílio e comunicação. Lembre-se que naturalidade sempre o ajudará;
- Ao chegar perto de uma pessoa surdocega, toque-a levemente nas mãos, para sinalizar que está ao seu lado;

- Existem surdocegos que desenvolveram a habilidade de se comunicar colocando a mão em seu maxilar, para sentir a vibração do som que você está emitindo – esse método de comunicação é conhecido como “tadoma”.

Mitos sobre as Pessoas com Deficiência

Mitos – As pessoas com deficiência...	Realidade
...são mais sensíveis.	A sensibilidade é uma característica que algumas pessoas desenvolvem, tendo ou não uma deficiência.
...são mais produtivas.	Todo funcionário será mais produtivo se forem oferecidas as ferramentas necessárias, capacitação e condições de crescimento profissional.
...são especiais.	O termo “especial” não deve ser utilizado, pois desvaloriza e diminui a pessoa com deficiência. Todos nós somos especiais.
...são tristes.	Qualquer indivíduo pode sentir tristeza. Essa não é uma característica inerente às pessoas com deficiência.
...são mais honestas.	Ser honesto depende da história, personalidade e dos valores éticos e morais de cada pessoa, independente de possuir ou não deficiência.

<p>...chegam sempre atrasadas.</p>	<p>A precariedade do transporte público pode acarretar o atraso de qualquer funcionário. No caso da pessoa com deficiência isso se agrava porque nem todas as linhas contam com veículos adaptados.</p> <p>Caso o atraso aconteça com frequência converse com seu colaborador para encontrarem juntos uma alternativa.</p>
<p>...ausentam-se com frequência para tratamentos de saúde.</p>	<p>Deficiência não é doença, mas como qualquer pessoa ela pode contrair uma enfermidade. Existem também doenças que causam deficiências, é preciso compreender cada caso.</p> <p>Inclua a pessoa com deficiência nos programas de qualidade de vida da empresa. As pessoas com deficiência podem e devem fazer atividades físicas frequentemente.</p>
<p>...são lentas.</p>	<p>Se o profissional for alocado em uma função compatível com a sua deficiência, sua limitação será imperceptível e ele não será lento.</p>
<p>...mudam toda hora de emprego.</p>	<p>Muitas vezes contratamos a deficiência do profissional e pouco enxergamos sua qualificação. Essa certamente poderá ser a causa para a não retenção: contratar a deficiência e não o profissional.</p>

Trabalhando com profissionais com deficiência

Todos os colaboradores precisam vencer muitos desafios no dia a dia de uma empresa. O trabalho em equipe e o relacionamento com os colegas são desafios dos mais importantes. É preciso aprender também a incluir todas as pessoas, inclusive as pessoas com deficiência. Não se trata de supervalorizar o colega que tem uma deficiência, atribuindo a ele uma característica “super-herói” por ter uma deficiência, e muito menos subestimar, tratando-o como “café com leite”. Todos os funcionários têm direitos e deveres iguais e devemos tratar todos - com e sem deficiência - da mesma maneira, sempre com respeito e coleguismo.

Lembre-se de que a empresa deve oferecer os recursos de acessibilidade e a tecnologia assistiva para que o colaborador com deficiência possa produzir com as mesmas oportunidades quanto uma pessoa sem deficiência. Se recebeu os suportes, suas metas e avaliação de performance devem ser desenvolvidas e analisadas da mesma forma, como parte integrante da equipe.

Sempre que surgir alguma dúvida sobre como se relacionar com um profissional com deficiência ou qualquer outra situação inerente a esse relacionamento, entre em contato com seu gestor para auxiliar em suas dúvidas.

Apoiando a chegada de um profissional com deficiência

O primeiro dia de trabalho costuma ser um momento delicado para todos. Por isso, apoie o novo colaborador com deficiência na sua chegada, auxiliando-o a se localizar melhor no seu posto de trabalho. Verifique com ele os recursos disponíveis, mostre a localização do banheiro, bebedouro e local destinado ao café, restaurante etc. Caso verifiquem a presença de barreiras que dificultam a mobilidade ou a necessidade de alguma adaptação, informe ao seu gestor. Essa atitude é essencial caso o novo colaborador tenha uma deficiência visual.

O profissional com deficiência, assim como qualquer outra pessoa, terá dúvidas em relação aos procedimentos e às rotinas profissionais e você poderá auxiliar oferecendo as informações mais importantes. Em caso de alguma dúvida quanto aos procedimentos, peça orientação ao seu gestor.

Algumas dicas:

- Receba o novo colaborador na empresa incluindo-o em sua equipe, interagindo com ele com bom senso e com naturalidade;
- Dirija-se sempre à pessoa com deficiência, mesmo que ao seu lado esteja um acompanhante e/ou intérprete;
- Se ocorrer uma situação embaraçosa, use de delicadeza, sinceridade e bom humor para resolvê-la. Isso nunca falha;
- Nos colegas com deficiência física ficar atento às questões relacionadas a locomoção; nos surdos quanto à comunicação e nas pessoas com deficiência visual quanto a orientação;
- Pergunte ao seu colega como auxiliá-lo, se você ficar com alguma dúvida. Não se esqueça de que a acessibilidade é fundamental para que esse profissional possa trabalhar na empresa;
- Não existem atividades adequadas para cada tipo de deficiência. Esse tipo de afirmação resulta em rótulos e desconsidera suas habilidades e competências, além de seu histórico profissional.

Você sabia?

A acessibilidade proporciona e garante o conforto, a independência e a segurança da pessoa com deficiência na utilização dos espaços, ambientes, estações de trabalho e equipamentos, assim como o uso de tecnologia assistiva colabora com sua funcionalidade.

As adaptações são fundamentais para a inclusão de profissionais com deficiência.

Equipes com profissionais com deficiência incluídos

Somente a partir de uma visão inclusiva, que reconhece que todos têm direitos e deveres iguais, se torna possível tratar seu colega com e sem deficiência, da mesma maneira. Este é o propósito da inclusão: oferecer equiparação de oportunidades.

É importante se conscientizar de que ter uma deficiência não está relacionada a caráter, a personalidade, nem mesmo a humor. No entanto, a produtividade do colega com deficiência depende de apoios que potencializam suas próprias habilidades, competências e sua capacidade de aprender. É dever da empresa garantir recursos de acessibilidade para promover sua total inclusão.

O apoio dos colegas também é muito importante para que a pessoa com deficiência se sinta integrada e incluída na equipe de modo a favorecer sua permanência na empresa. Toda a equipe pode incentivar a independência e promover a autonomia dos colegas com deficiência para que possam desenvolver suas atividades e funções de forma plena e harmônica. É muito importante que a equipe “abraçe” a inclusão.

Os cinco mandamentos da equipe inclusiva

1. Nunca subestime a capacidade de um colega com deficiência, nem superestime suas dificuldades.
2. Usufrua dos benefícios de ter um colega com deficiência na equipe, já que ele pode trazer uma visão nova sobre diversos assuntos.
3. Seja agente da acessibilidade em sua equipe, contribuindo para que o ambiente esteja livre de obstáculos.
4. Atualize-se e informe-se sobre as deficiências e as necessidades específicas de cada uma delas.
5. Inclua seu colega com deficiência na equipe e nos processos de trabalho.

Conclusão: seja atuante!

A troca de experiências e habilidades amplia nossos conhecimentos e nos faz ser mais tolerantes e respeitosos. Valorizar as diferenças é a base para a construção de uma sociedade para todos. Nesta cartilha buscamos mostrar que o universo dos profissionais com deficiência não difere do nosso próprio universo e que o movimento de inclusão social não é um modismo, mas está aí para ser visto, entendido e sobretudo, executado! Multiplique essas informações e seja um agente de transformação social.

Créditos

Equipe Técnica do Centro de Tecnologia e Inovação.

i.Social Consultoria e Responsabilidade Social Ltda.



Site: www.cti.org.br

E-mail: faleconosco@cti.org.br

**Endereço: Rodovia dos Imigrantes Km 11,5
Vila Guarani - São Paulo/SP - CEP: 04329-000**