

A Inclusão na Prática

**8.º Reatiba
FIEP**

23 setembro 2015

Sumário

- Trabalho: um Direito Humano fundamental
- Olhando a Lei de Cotas por outro ângulo
- Inclusão: contribuição para o avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade – CDPD
- Obstáculos para que a Inclusão aconteça na prática
- Osasco e região: o melhor case de inclusão
- Relatório Instituto Alana/McKinsey – resultados positivos: Estados Unidos, Canadá, Brasil e Espanha
- Algumas dicas
 - Procurar profissionais: deficiência não é profissão
 - Ampliar canais de recrutamento
 - Cuidar da acessibilidade (em todos os sentidos)
 - Sintonia entre RH, Saúde Ocupacional, Ergonomia e Segurança do Trabalho
 - A Inclusão começa desde o Recrutamento e Seleção → Integração
 - Orientar colegas e chefia direta
 - Gestão
 - Avaliação
 - Promoção
 - Retenção
 - Investir na Aprendizagem

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

ARTIGO 27 - TRABALHO E EMPREGO

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

O Brasil e a Convenção

- **2006** – Brasil **assina** a Convenção (signatário)
- **2008** – Decreto Legislativo 186/2008 – **Ratificação** da Convenção com status de **Emenda Constitucional**
- **2009** - Decreto Executivo 6.949/09 – **Promulgação** da Convenção pelo Poder Executivo
- Ela foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com **status constitucional**
- O conteúdo da Convenção tem
 - **aplicabilidade imediata**
 - **e a maior eficácia possível**

Convenção - Preâmbulo

(m)

Reconhecendo as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e **no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza.**

Lei de Cotas: uma solucionática



Cota: impactos, desafios e possibilidades

- Redução da vulnerabilidade legal das empresas
- Investimento em talentos ainda desconhecidos
- Descoberta de nichos de mercado
- Flexibilidade e capacidade de adaptação: gestão, produtos e serviços
- Imagem positiva da marca

Ganhos de produtividade

- Pessoas com deficiência podem superar as expectativas iniciais

Clima organizacional positivo + Humanização do ambiente de trabalho + Acessibilidade do ambiente de trabalho =

Melhora o desempenho da empresa como um todo

- Motivação dos outros funcionários
- Acesso ao nicho de mercado de pessoas com deficiência, familiares e amigos → sustentabilidade
- Repercussão positiva na vida dos funcionários (família e comunidade)
- Imagem positiva da empresa para a sociedade

Acessibilidade e Tecnologia Assistiva

Alto custo

- Nem todos os produtos são caros
 - Exemplo: NVDA – software gratuito, qualidade e portabilidade
 - F123 – qualidade, portabilidade e valor justo
 - Impressoras 3 D
- Custo X Benefício: o que significa “caro”?
- Como esperar que um trabalhador seja produtivo, se ele não tem ferramentas e nem condições de trabalho?

Desconhecimento do potencial produtivo

- Falta de informações:
 - Nível de escolaridade
 - Existência de Tecnologias Assistivas
 - Benefícios da acessibilidade para todos
- Oferecimento de vagas de início de carreira
- Não previsão de desenvolvimento profissional e de carreira
- Falta de motivação



Não retenção

Profecia anunciada, profecia cumprida

Pessoas com deficiência não são produtivas

A Lei de Cotas não funciona

Nível de instrução – Brasil

Pessoas com deficiência, a partir de 15 anos

Outro mito

IBGE 2010

Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado
25.766.944	5.967.894	7.447.983	2.808.878	154.947

Grande parte das pessoas adquire a deficiência na juventude ou idade adulta.

Portanto, muitos já tinham concluído sua escolarização quando adquiriram a deficiência.

Osasco e Região: um case de sucesso

Ano	Empresas/Contratados
Dez/2001	12 empresas 601 contratados
Dez/2002	86 empresas 2.051 contratados
Dez/2003	316 empresas 5.584 contratados
Dez/2004	339 empresas 6.190 contratados
Dez/2006	500 empresas 6.685 contratados
Dez/2008	537 empresas 9.299 contratados
Dez/2010	563 empresas 10.003 contratados
Dez/2011	10.347 contratados
Dez/2013	11.348 contratados

- Região: 12 Municípios
- **64%** das empresas da Região cumprem a Lei
- 40% das empresas de SP (Capital) cumprem a Lei
- **31%** das empresas metalúrgicas da Região contratam **além** da Lei

2013: 87,6% das vagas previstas estavam preenchidas

2014: 98,9% das vagas previstas estavam preenchidas

GPTW – Melhores empresas para trabalhar

Edição Brasil 2014

- 88% das empresas premiadas possuem política formal com compromisso para combater a discriminação contra PcD
- 82% das empresas premiadas tem um responsável por promover a diversidade

A inclusão faz bem para todos e traz melhores resultados de
negócio.

Ruy Shiozawa, CEO GPTW

“O valor que os colaboradores com Síndrome de Down podem agregar às organizações”

- Instituto Alana: encomendou estudo para revelar o impacto dos profissionais com síndrome de Down na saúde organizacional (março 2014)
- Brasil, Estados Unidos, Canadá e Espanha
- Realização: McKinsey & Company
- <http://outroolhar.com.br/wp-content/uploads/2014/03/Paper-Alana-v7.pdf>

Conclusões

A oportunidade de emprego é um ato de inclusão, **benéfico** para ambas as partes (trabalhador e empresa)



Impacto positivo na satisfação do cliente → Sustentabilidade do negócio

Círculo virtuoso da Inclusão



Dicas

- Recrutar **profissionais**: deficiência não é profissão
- Ampliar a visão de recrutamento e os canais
 - EJA – Educação de Jovens e Adultos
 - Cursinhos Pré Vestibulares
 - Faculdades
 - Feiras de Talentos
- Cuidar da acessibilidade – arquitetônica, tecnológica e **atitudinal**
- Sintonia entre RH/ Saúde Ocupacional/ Ergonomia/ Segurança do Trabalho

Dicas

- A Inclusão começa desde o Recrutamento e Seleção
- Atividade de Integração
- Capacitar colegas e chefia direta
 - Gestão
 - Avaliação
 - Promoção
 - Retenção
- Investir na Aprendizagem
 - Não há idade máxima prevista para aprendizes com deficiência
 - Comprovação da escolaridade do aprendiz com deficiência mental/intelectual: considerar habilidades e competências relacionadas com a profissionalização
 - Possibilidade de acumular BPC e salário de Aprendiz por 2 anos (**Lei 12.470/2011**)

**Sim, a Lei de Cotas pode ser
uma solução!**



Muito obrigada!

martaalmeidagil@gmail.com

<https://www.facebook.com/martaalmeidagil>