

INCLUSÃO é ATITUDE!

QUAL é a TUA?



RICARDO FERRAZ

APRESENTAÇÃO

Vivemos em uma sociedade rica em diversidade, porém ainda marcada pelo preconceito e discriminação.

Queremos inclusão plena, onde todos possam exercer os seus direitos, sua liberdade de escolha, independente de sua etnia, orientação sexual, crença, entre muitas outras diferenças.

Esta cartilha tem como objetivo refletir sobre a convivência no ambiente de trabalho entre pessoas com e sem deficiência.

As pessoas com deficiência estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho.

Entretanto, é no dia a dia dos trabalhadores que a inclusão acontece de fato.

1.

**MITOS E
VERDADES**

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
TRABALHAM SIM! POR QUE NÃO?**

VOCÊ SABIA?



+ de **45 milhões** de brasileiros possuem alguma deficiência



Deste grupo, cerca de **30 milhões** estão em idade de trabalho



Cerca de **19 milhões** declararam possuir alguma ocupação

Em 2016, havia, no Brasil, aproximadamente 46 milhões de empregos formais, e somente 419 mil ocupados por pessoas com deficiência, representando menos de 1% do total.

EXISTE UMA LEI QUE FAVOREÇA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO?

Sim, no Brasil existe a **“Lei de Cotas”** desde 1991. Ela estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários contratarem pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados do INSS (artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991). O percentual de vagas varia conforme o número de funcionários da empresa.

Em se tratando de inclusão de Pessoa com Deficiência no trabalho, mais do que cumprir o estabelecido por lei, **esta é uma atitude de cidadania e responsabilidade perante a sociedade.**



ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA

Foi-se o tempo em que deficiência era sinônimo de doença ou invalidez.

Atualmente convivemos com pessoas com deficiência que possuem uma ou mais limitações que foram geradas por causas distintas e diversas, tais como, uma doença, um acidente, uma alteração genética, dentre outras.

O importante é que a ciência avançou e, felizmente, a sociedade também vem evoluindo e as pessoas com deficiência estão enfrentando menos barreiras nos ambientes que frequentam.

Vemos cada vez mais pessoas em cadeira de rodas utilizando rampas, guia de calçada rebaixada ou transporte adaptado.

Ao oferecer condições de acessibilidade, a limitação é reduzida e isso melhora muito a autonomia e qualidade de vida das pessoas com deficiência.

Entendemos hoje que **a limitação será maior ou menor de acordo com as condições de acessibilidade que o ambiente oferecer!**



Ricardo
FERRAZ

São consideradas pessoas com deficiência, por exemplo, aquelas com dificuldades de locomoção que precisam de apoios tais como muletas, cadeira de rodas, pessoas amputadas ou com deformidades, pessoas cegas e com baixa visão, pessoas surdas, pessoas com autismo, com transtornos mentais (como a esquizofrenia), pessoas com deficiência intelectual, dentre outras.

Cada pessoa lida com a sua dificuldade de algum modo e nem sempre a deficiência é visível. Uma pessoa amputada, por exemplo, pode caminhar ou correr com sua prótese. O importante é termos o olhar sobre a pessoa, ver o sujeito que possui tantas outras características, além da sua deficiência.



MITOS

As pessoas com deficiência ausentam-se do trabalho com mais frequência para realizar tratamento de saúde.



A pessoa com deficiência tem estabilidade no emprego e direitos e obrigações trabalhistas diferentes dos demais trabalhadores.



As pessoas com deficiência não podem ser demitidas.



FATOS

A pessoa com deficiência não é uma pessoa doente, mas pode ficar doente como qualquer outra e, assim, precisar se ausentar do trabalho.



A pessoa com deficiência não tem estabilidade no emprego e tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores.



As pessoas com deficiência podem ser demitidas. Porém, vale lembrar que, a empresa que tem que cumprir a Lei de Cotas deve, ao demitir uma pessoa com deficiência, contratar outra pessoa com deficiência para substituí-la.



A pessoa com deficiência não precisa cumprir prazos e metas.



A pessoa com deficiência será avaliada e cobrada como qualquer outro trabalhador.



A pessoa com deficiência tem "vantagens" durante o processo seletivo.



A pessoa com deficiência não tem vantagens. Porém, pode precisar de algum recurso ou serviço específico para participar do processo seletivo em condições de igualdade com as demais pessoas.



Não é permitido contratar pessoas com deficiência para exercer atividades consideradas perigosas ou insalubres.



Se a pessoa com deficiência se mostra capaz, apta, habilitada para determinada profissão, ainda que existam riscos no exercício dessa atividade, deve ser contratada como qualquer outro trabalhador, desde que atendidos os preceitos de critérios preventivos para Segurança e Saúde Ocupacional, evitando impacto na saúde do trabalhador.



2.

O TRABALHO

PARA TODOS

E TODOS NO TRABALHO



Atualmente as contratações e as oportunidades nas empresas não são iguais para os trabalhadores com deficiência. Muitas vezes as pessoas com deficiência são contratadas para vagas onde não exercem as funções para as quais estão qualificadas. Elas não têm acesso a treinamentos e planos de carreira. **Será que na sua empresa o processo de recrutamento e retenção discrimina o trabalhador com deficiência?**

Você já participou de treinamentos com colegas com deficiência? Algum colega com deficiência já foi promovido na sua empresa?

Quando olhamos só a deficiência na pessoa, deixamos de valorizar a sua eficiência, as suas habilidades e competências e corremos o risco de excluí-la da convivência e participação no ambiente de trabalho.

Outras formas de discriminação são debochar, fazer piadas, usar linguagem pejorativa em relação a pessoa e a sua deficiência, na sua presença ou não.

Você pode até não ter afinidades com uma pessoa com deficiência, o que pode acontecer em relação a qualquer pessoa no ambiente de trabalho, mas deve respeitá-la!

Portanto, devemos estar sempre atentos aos comportamentos que excluem e discriminam.



Então não basta contratar! A inclusão plena do trabalhador com deficiência só será atingida se atendermos às condições para um trabalho decente e isso só será possível se em nosso dia a dia soubermos nos relacionar, sem discriminar, sem constrianger e sem afastar esse trabalhador do nosso convívio!

Inclusão é respeitar o outro como ele é. É poder participar de tudo o que acontece na vida com igualdade e autonomia.

As pessoas são diferentes e é essa diversidade que enriquece a sociedade. Todas têm competências que, somadas, alcançam soluções para uma série de problemas e desafios! Na sua empresa, as sugestões dos trabalhadores com deficiência já foram consideradas?

O principal elemento para a qualidade da inclusão no trabalho é uma boa relação humana entre as pessoas. A atitude é tudo! Não adianta a empresa ser toda adaptada e acessível se as pessoas não estiverem abertas para conviver com as diferenças.



DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: POR QUE É IMPORTANTE?

Aceitar a diversidade não é apenas conviver com pessoas de diferentes origens, crenças, etnias, classes sociais, mas principalmente respeitar ideias, culturas e histórias de vida diferentes da sua.

Se você ainda não teve essa experiência, **como acha que se comportaria em um ambiente de trabalho com pessoas com cultura, raça ou opiniões muito diferentes da sua? Como você trataria pessoas com alguma deficiência, transexuais, refugiados, entre outros, por exemplo?**

Além de reforçar o respeito entre as pessoas, quando uma empresa abre as portas para as diferenças é certo que também receberá a inovação, a criatividade, o comprometimento e uma maior dedicação de seus funcionários. Individualmente, pode-se perceber funcionários mais satisfeitos com seus empregos e mais dispostos a transmitir mensagens de respeito às diferenças, em todos os ambientes que frequentam.



ACESSIBILIDADE

A ideia de acessibilidade foi se ampliando ao longo do tempo e, hoje, se fala em diferentes formas de acessibilidade.

Quando a empresa encontra um profissional para exercer determinada função deverá se preocupar

Pela Lei Brasileira de Inclusão, não adequar o ambiente de trabalho [para pessoas com deficiência] é uma forma de discriminação.

com a acessibilidade adequada, para que ele possa desempenhar suas atividades plenamente. Para cada necessidade, há uma solução que garante e promove autonomia e segurança.



Acessibilidade vai além das rampas, elevadores, piso tátil e banheiros adaptados. Inclui também tudo que facilite o trabalho e a comunicação de uma forma geral como: escrita em Braille para pessoas cegas, ampliação de fonte em textos para pessoas com baixa visão, intérprete de Libras para

pessoas surdas, utilização da metodologia do Emprego Apoiado para pessoas com deficiência intelectual e/ou com maiores comprometimentos, adaptação de computadores, entre tantas outras.

Vale lembrar que de todas as formas de acessibilidade, a que diz respeito à **atitude** é a mais importante para que os trabalhadores com deficiência sejam incluídos e, mais do que isso, sintam-se em condições de igualdade com os demais no ambiente de trabalho.



3.

***EMPRESA
INCLUSIVA***

***CONVIVENDO COM A
DIVERSIDADE***



A empresa inclusiva respeita as diferenças e inclui não apenas por conta de uma lei, mas por compreender que a diversidade favorece o seu desenvolvimento, de seus trabalhadores e da comunidade.



VOCÊ CONSIDERA QUE A EMPRESA ONDE TRABALHA É INCLUSIVA?

Ela acredita e investe no potencial do trabalhador oferecendo oportunidades de crescimento e desenvolvimento para todos?

A empresa garante acessibilidade para que pessoas com deficiência trabalhem com segurança e de forma produtiva?

Se as respostas forem afirmativas, parabéns para a sua empresa!

Pense agora na sua atitude. Veja se você também está fazendo a sua parte.

A primeira coisa é aceitar o outro como ele é, assim como você espera ser aceito do jeito que é. Comporte-se de igual para igual, respeitando a dignidade humana.



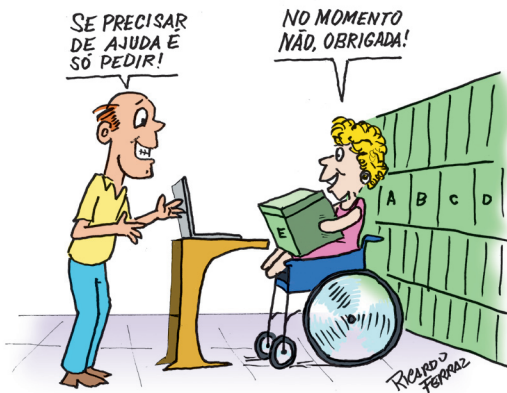
Pergunte se ele quer falar sobre a sua deficiência e só compartilhe essa informação com outras pessoas se ele concordar.

Nem sempre a pessoa com deficiência precisa ou quer ajuda. Respeite a sua vontade, pergunte se ela quer e como você pode ajudá-la.

A possibilidade de desenvolver atividades com autonomia confere ao trabalhador grande satisfação e realização profissional. O que mais podemos fazer, então, para incluirmos todos os trabalhadores?

Pense nisso!

É importante pensar sobre as atitudes e comportamentos considerados inclusivos no ambiente de trabalho.



4.

INCLUSÃO:

GARANTIA DO

TRABALHO DECENTE PARA TODOS



Você sabia que a OIT - Organização Internacional do Trabalho divulgou uma pesquisa em 2017 para verificar o que os sindicatos estão fazendo pela inclusão das pessoas com deficiência?

Ações para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho estão presentes no mundo inteiro e os sindicatos participam cada vez mais dessa causa.

Os sindicatos representam os trabalhadores, portanto, suas políticas devem atender a todos e respeitar a diversidade humana. Isso é inclusão!

No Brasil, felizmente, esse tema já aparece nas discussões das convenções e acordos coletivos. Isso mostra o respeito e a luta pelo trabalho decente para a pessoa com deficiência.



Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Fonte: OIT (1999)

AGORA, VAMOS PENSAR!



Você sabia que muitas deficiências são geradas no próprio ambiente de trabalho?



No seu local de trabalho, há riscos de acidentes ou adoecimento?



Existem medidas de segurança e proteção para todos os trabalhadores?

FALANDO NISSO...

O empregador deve adotar medidas de proteção para o trabalho em máquinas e equipamentos, capazes de garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores, e medidas apropriadas sempre que houver pessoas com deficiência envolvidas direta, ou indiretamente, no trabalho.

Sistemas de proteção para a Segurança e Saúde do trabalhador são fundamentais!

Muitas deficiências são adquiridas no trabalho e outras poderiam ser evitadas.

Você conhece alguma pessoa que retornou à empresa após afastamento por acidente de trabalho?

Todos nós, trabalhadores, empresas e sindicatos devemos agir para garantir o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

A prática sindical deve estar alinhada a valores éticos, para promover a inclusão de trabalhadores com deficiência sob sua representação.

Estamos todos juntos nessa luta!

5.

VOCÊ QUER SABER MAIS?

Indicamos, a seguir, outros materiais para você se aprofundar no tema.

CONVENÇÃO DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tratado Internacional com o objetivo de proteger e garantir acesso aos direitos humanos para as pessoas com deficiência no mundo. Foi reconhecido e incorporado à legislação brasileira em 2008.

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

Também chamada de Estatuto de Pessoa com Deficiência é um marco legal que traz garantias e direitos em todas as áreas. Entrou em vigor em janeiro de 2016.

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO - MTE

Manual criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com o objetivo de orientar as empresas no cumprimento Lei de Cotas.

CARTILHA “O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA, INCLUSÃO PELA LEI DE COTAS” - ESPAÇO DA CIDADANIA

A cartilha elaborada por diversos especialistas tem como objetivo desmistificar e facilitar o processo de inclusão no trabalho. O material tem linguagem direta e é toda ilustrada por cartunistas convidados.

GUIA PARA EMPRESAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - OIT

Publicação da Organização Internacional do Trabalho para gestores do setor privado, mostra como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das pessoas com deficiência e se beneficiar da inclusão.

LEI DE COTAS

A chamada Lei de Cotas é uma política de ação afirmativa, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 que preconiza uma cota de contratação de pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais trabalhadores.

DECRETO 5.296

Regulamenta as normas e critérios básicos para a promoção de acessibilidade, além de exemplificar os tipos de deficiência alvo das políticas e programas de inclusão.

CARTILHA CONVIVA COM A DIFERENÇA - ESPAÇO DA CIDADANIA

A publicação, em formato de bolso, foi criada com o objetivo de conscientizar a sociedade sobre a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência e diminuir a discriminação.

AÇÃO SINDICAL SOBRE O TRABALHO DECENTE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM PANORAMA MUNDIAL - OIT

Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho sobre a ação sindical no trabalho decente das pessoas com deficiência em mais de 50 países.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E O DIREITO DOS TRABALHADORES

Cartilha criada pelo MPT para orientar o trabalhador com deficiência sobre os seus direitos. Possui versões em áudio, em texto simplificado, em LIBRAS e com descrição das imagens.

Inclusão é atitude!
Qual é a tua? é uma
publicação do Espaço da
Cidadania

CRÉDITOS

Organizadores: Adão Carlos Barbosa - Espaço da Cidadania, Alex Sandro Ferreira da Silva - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região e Secretaria de Inclusão de Pessoas com Deficiência da Força Sindical São Paulo, Aline O. Moraes - Santa Causa Boas Ideias & Projetos - Andréa Goldberg - Secretaria de Desenvolvimento, Trabalho e Inclusão - Osasco, Carlos Aparício Clemente - Espaço da Cidadania, Carlos Eduardo Viviane - Compositor, Célia Regina Laronga – Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, Cremilda Bastos Cravo - Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, Cristiane Lico Pieroni - Universidade Mackenzie, Damares Orlandim Boni - Consultora de Inclusão, Edvaldo Paes da Gama - Intervalor Arvato, Eliane Vainer Loeff - Fundacentro, Eunice Aires Camilo - Fecomerciantes/SP, Fábria Aparecida Silva - IMC - Saste Construção, Serviços e Comércio Ltda, Fernando Vidoi Barboza - PRODESP / PUC-SP, Leandro Vital Mendes - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, Leonor de Araújo Barreto - CEREST/ Osasco e Região, Lilian Cury - LC - Consultoria Empresarial, Lucas Bernardes Fornos - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, Luciane M. Kadamoro Bezerra – Psicóloga e Docente do Senac Jundiaí/Especialista em Educação Inclusiva e Deficiência Intelectual, Marcel Joaquim Simões - Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, Maria da Conceição Monteiro - Accessible Consulting, Maria de Fátima e Silva - Programa Coexistir/SINCOVAGA, Maria Rosimar da Silva - ARESTRELAS Inclusão Social e Emprego Apoiado (INICO/2011), Marinalva Cruz - Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência - SMPED, Marinei Isabel Fernandes - Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência

- OAB-SCS, Mirdes de Oliveira - SINTESP/SP, Nicolás Menassé
– Encarregado Regional de Educação da Internacional dos
Trabalhadores da Construção e da Madeira - ICM, Patricia
Faria Guimarães - Secretária de Desenvolvimento, Trabalho
e Inclusão - Osasco, Pedro dos Santos Bezerra Neto - Núcleo
de Produção de Informações (NPI)/DIEESE, Rafael Publio
- Santa Causa Boas Ideias & Projetos, Renildo Alcântara
da Silva - Cinpal, Ronielson Rodrigues dos Santos - Cinpal,
Silvana Alves de Souza de Oliveira - Siemaco SP, Sonia de
F. Toledo Rodrigues - Consultora de Inclusão, Sumiko Oki
Shimono - Voluntária da rede Espaço da Cidadania, Suzanna
Sochaczewski - Escola Dieese de Ciências do Trabalho, Tadeu
de Lollo - Sindicato dos Comerciários de São Paulo

Capa, Projeto gráfico e diagramação: Rafael Públio -
Santa Causa Boas Ideias & Projetos

Ilustrações: Ricardo Ferraz e Rice

Acessibilidade: Roberto A. Spiandorim – Técnico em
Engenharia e Docente de TI/Senac Jundiaí e Viviane Gomes
Garcia – Assistente Administrativo/Fecomerciários

Coordenação: Carlos Aparício Clemente e Sumiko
Okie Shimono

Responsável pela publicação:



E-mail: ecidadania@ecidadania.org.br
Site: www.ecidadania.org.br
Rua Erasmo Braga, 307 - 2º andar
Presidente Altino
Osasco - SP - CEP: 06213-008
Tel: (11) 3685-0915

