

Dicas de como ser inclusivo com os talentos com deficiência



Apresentação

Cada vez mais ouvimos falar sobre o tema Diversidade & Inclusão no mercado de trabalho. Promover diversidade é atrair pessoas com múltiplas identidades para compor o seu time. É ter pessoas que pensam de forma diferente umas das outras, que possuem estilos de vida diversos, pessoas de diferentes raças, gêneros, classes sociais, visão política, orientação sexual. Promover inclusão é garantir que toda essa diversidade de pessoas tenha suas ideias e opiniões ouvidas, que sejam respeitadas e levadas em consideração nas decisões e no dia a dia de trabalho. A soma dos dois gera sensação de pertencimento.

Este guia deve servir como material de apoio, além de orientar iniciativas e tratativas relacionadas aos processos de inclusão de profissionais com deficiência na Vale.

Boa leitura!

Sumário

• Pessoa com Deficiência.....	4
• Tipos de deficiência.....	6
• Viés inconsciente e Capacitismo.....	8
• Microagressões e o papel do líder.....	10
• Lei de Cotas.....	13
• Remoção de barreiras e dicas para recepção.....	14
• Dicas de convivência.....	16
• Construindo uma cultura inclusiva.....	21
• Diferença entre emprego e inclusão.....	22
• Papel dos gestores na inclusão de PcDs.....	25
• Aumento das taxas de retenção.....	26

Pessoas com deficiência

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem limitar sua participação plena e efetiva na sociedade na mesma condição das demais pessoas.

Esse conceito foi construído a partir da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência sendo incorporado na Lei Brasileira de Inclusão (LBI) 13.146/2015 como menciona no Art. 2º.

O primeiro passo para estreitarmos um bom relacionamento é a forma de tratamento. Quando falamos de pessoas com deficiência, ainda há muitas dúvidas sobre a nomenclatura correta para denominá-las.



O termo correto é
Pessoa com Deficiência (PcD)

Qualquer outro termo ou modo de chamar é incorreto, tais como:

- Pessoa Portadora de Deficiência (PPD)
- Portador de Necessidades Especiais (PNE)
- Pessoa com Necessidades Especiais (PNE)
- Inválido
- Deficiente
- Especial
- Excepcional



Tipos de deficiência

As deficiências podem ser divididas entre congênicas e adquiridas.

Deficiências congênicas

são aquelas adquiridas no período embrionário, antes do nascimento.

Deficiências adquiridas

são aquelas que ocorrem em razão de algum evento específico durante a vida da pessoa, como doenças ou acidentes.



Uma deficiência congênita não é necessariamente mais severa que uma adquirida, ou vice-versa.

A relação do grau de limitação que a deficiência traz a pessoa não é resultado do tempo em que a pessoa convive com ela, mas sim de outras circunstâncias, como profundidade da lesão, ambiente, situação socioeconômica, entre outros.



Física

Caracterizada pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando no comprometimento permanente da função.



Auditiva

Caracterizada pela perda bilateral (nos dois ouvidos), parcial ou total.



Visual

Define-se deficiência visual por:
(1) cegueira;
(2) baixa visão.



Intelectual

Definida pelo funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, que são: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; trabalho.



Psicossocial

Deficiência psicossocial são os transtornos psíquicos e são frequentemente confundidos com deficiência intelectual. A doença mental tem origem psíquica, como é o caso da esquizofrenia, dos transtornos de comportamento, neuróticos e etc., que podem ou não afetar a autonomia do indivíduo



Múltipla

É caracterizada pela associação de duas ou mais deficiências primárias (intelectual, visual, auditiva e/ou física), com comprometimentos que acarretam em atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa.



Importante!



Autismo ou Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno do desenvolvimento que pode levar a comprometimentos, em diferentes intensidades, na comunicação e interação social, podendo apresentar interesses obsessivos, comportamentos repetitivos e hipersensibilidade a estímulos externos. Há muitos subtipos do transtorno, por isso é utilizado o termo “espectro”, pelos vários níveis de manifestação — há desde pessoas com outras doenças e condições associadas (comorbidades), como deficiência intelectual e epilepsia, até pessoas independentes, sendo que algumas nem sabem que são autistas, pois jamais tiveram diagnóstico.

Viés inconsciente

Para incluir pessoas com deficiência é importante que cada um tenha consciência de seus vieses.

Os vieses Inconscientes ou vieses cognitivos são **estereótipos sociais sobre certos grupos de pessoas** que os indivíduos formam.



- Todos mantêm crenças inconscientes sobre vários grupos sociais e de identidade, e esses preconceitos decorrem da tendência do nosso cérebro em simplificar o e as relações sociais categorizando o mundo.

- O viés inconsciente existe na visão de mundo de cada pessoa, **afetando nosso comportamento no dia-a-dia**, inclusive no local de trabalho.

- Não necessariamente nós percebemos isso, mas **muitos dos que nos rodeiam sentem**.

- Como resultado, **o viés inconsciente cria barreiras à inclusão, ao desempenho e ao engajamento**.

- Embora não possamos nos livrar completamente do viés inconsciente, **aprender a mitigar seu impacto** é uma habilidade que todos podem aprender.

Capacitismo

O Capacitismo é a situação na qual um indivíduo age de forma **preconceituosa e discriminatória** contra a pessoa com deficiência.

Segundo o art. 88 da Lei 13.146/2015 da LBI (Lei Brasileira de Inclusão):

Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência prevê pena de um a três anos de reclusão e multa, podendo a reclusão ter o seu período aumentado dependendo das condições em que o crime foi praticado.



Você sabia?

O Capacitismo estrutural considera o corpo sem deficiência como um corpo “capaz” de executar todas as tarefas comuns, ao mesmo tempo que considera o corpo com deficiência anormal. Esse preconceito reduz o corpo com diversidade funcional a um problema individual, estabelecendo a obrigação de que a pessoa com deficiência deve se adaptar no convívio coletivo. Essa estrutura opressora contra as pessoas com diversidade funcional implica na reprodução de estereótipos e desprezo, de forma individualizada e também institucional, formando um grande obstáculo para esse grupo.

Será que o Capacitismo causa dor social?

A dor social nada mais é do que o **sentimento que as pessoas tem relacionado a sua inclusão ou exclusão**.

“A dor social vem com o medo do isolamento e abandono, da dificuldade de comunicação, da perda do papel social exercido junto à família, aos colegas, e às perdas econômicas.”

O processo de inclusão deve andar acompanhado do **respeito e pertencimento**, para que todas as pessoas, com ou sem deficiência, se sintam parte do contexto e grupos sociais que estejam inseridas.

É essencial fomentar um **ambiente acolhedor**, que proporcione um bom clima de trabalho e apoio a todos os empregados.

Microagressões: expressões capacitistas que não podem ser utilizadas



Escolhendo expressões erradas

“João sem braço.”
“Desculpa de aleijado é muleta.”
“Dei uma mancada aqui.”



Dizer que alguém é retardado/ bipolar

“Fiquei retardado.”
“Você é bipolar?”



Questionar sugerindo doença mental

“Você parou de tomar seus remédios?”



Diminuir / compensar

“Nossa, você nem parece que tem alguma deficiência!”



Frases como essas dão a entender que uma deficiência inferioriza a pessoa, além de pressupor que uma deficiência é algo negativo, um problema a ser resolvido. Trata-se de uma parte natural e inevitável da experiência humana.

Muitas pessoas não pretendem ser agressivas e outras tem boas intenções, mas mesmo comentários e ações bem-intencionados podem afetar seriamente o outro.

Importante!

Além de NÃO UTILIZAR essas expressões, o papel do líder também consiste em disseminar a informação correta, incentivar boas condutas e promover um ambiente acolhedor e de respeito para todos.

Termos que devem ser utilizados

Troque isso	Por isso
Pessoa normal.	Pessoa sem deficiência.
Surdo-mudo.	Deficiente auditivo ou Surdo. Grande parte dos surdos não são mudos, simplesmente não aprenderam a falar porque não escutam, além disso, muitos surdos são oralizados.
Anão.	Pessoa com nanismo.
Deficiência mental, doença mental.	Deficiência intelectual.
Retardado.	Aqui não tem substituição, esse é um termo extremamente capacitista. Existe um histórico de preconceito associado a esta palavra, já que ela era usada para se referir pejorativamente à pessoas com deficiência intelectual. Sua utilização reforça uma falsa ideia de superioridade, onde o “retardado” é considerado alguém inferior.
Ceguinho, mudinho ou outros termos no diminutivo.	São expressões pejorativas, não substitua por nada, simplesmente não use. Palavras no diminutivo passam a impressão de que a pessoa é inferior às outras por conta de uma característica – o que não é verdade. Ou, ainda, passar a falsa sensação de que falando no diminutivo fica menos ofensivo, o que também é uma mentira.
Apelidos que façam referência às características físicas das pessoas.	Chame as pessoas pelo nome. Não se deve dar apelidos fazendo referência ao físico ou a deficiência das pessoas.

Lei de cotas

Criada em 1991, a Lei de Cotas (art. 93 da lei 8.213) determina que empresas com mais de 100 empregados contratem cotas mínimas de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. As ações afirmativas aceleraram a inclusão de PcD no mercado de trabalho e evidenciaram as competências e potencial desses empregados em empresas de todo o Brasil.

É importante lembrar que a dispensa do empregados reabilitado ou com deficiência só poderá ocorrer após a contratação de substituto em situação semelhante.



As chamadas Leis de Cotas existem para **corrigir erros históricos na sociedade**.

As políticas públicas são feitas para toda a sociedade e todos somos impactados direta ou indiretamente. A sua função é promover o bem-estar da população, de maneira geral, com a garantia de direitos básicos como saúde, educação, habitação, segurança, assistência social, meio ambiente, lazer, cultura e transporte.

Isso não significa que uma pessoa sem deficiência será prejudicada. Nosso papel, como parte da sociedade, é lutar para que todas as pessoas possam estar presentes nos espaços públicos e privados, especialmente no mundo do trabalho.

Remoção de barreiras e dicas para recepcionar Pessoas com Deficiência

Tenha em mente:

- ▶ Aprenda com quem é diferente de você.
- ▶ Enxergue a pessoa além da sua condição.
- ▶ Não discrimine, subestime ou superestime as pessoas com deficiência.
- ▶ As pessoas são únicas e têm necessidades particulares, independente da deficiência.
- ▶ Todas as pessoas têm limitações, tendo ou não uma deficiência. A pessoa com deficiência terá inúmeras habilidades para realizar diferentes atividades indiferente das suas limitações.
- ▶ Não estigmatize a pessoa pela sua deficiência.
- ▶ Busque agir com naturalidade e bom senso.
- ▶ Não a trate como se fosse uma criança e nem como se estivesse doente.
- ▶ Ao oferecer ajuda, pergunte sempre como proceder.
- ▶ Pergunte a PcD se ela precisa de algum recurso específico de acessibilidade para desempenhar seu trabalho.



Na dúvida, sempre pergunte:

Como posso te ajudar?



Nos casos de empregados com deficiência visual total (cegueira), é necessário **acompanhar o trajeto e explicar os obstáculos** no ambiente de trabalho, caminhos da entrada até a sala de trabalho, banheiro e refeitório para **promover a orientação espacial**. Em poucos dias o empregado já estará familiarizado com o ambiente e estará independente.



A Vale disponibiliza na Intranet vários conteúdos sobre inclusão. Aproveite esses materiais para conversas com seu time sobre capacitismo e atitudes inclusivas. Cabe lembrar que as pessoas com deficiência **devem ser recebidas como qualquer outro novo empregado na equipe**. Deve ser apresentado ao time/demais empregados, deve ser respeitado e acolhido.



Com empregados com deficiência auditiva severa/total (surdo), sugere-se que no treinamento e no processo de familiarização, o novo empregado seja **acompanhado por um intérprete** para esclarecer dúvidas e apresentar informações. Existem tecnologias disponíveis que podem ajudar na comunicação. Procure a TI para mais informações.

Dicas de convivência



Deficiência física

Ao ver uma pessoa com dificuldade, **não aja sem perguntar antes**. Ofereça ajuda e, se for aceita, **pergunte como**.

Somente empurre a cadeira de rodas com permissão da pessoa, pois cada um possui sua preferência de como a cadeira deve ser empurrada, ou até mesmo se querem ou não essa ajuda.

Caso ocorra a queda de uma pessoa com deficiência, ofereça ajuda imediatamente, mas **pergunte antes qual a melhor forma de ajudar**.

Uma boa prática pode ser percorrer os espaços com o **empregado para repensar adaptações físicas no ambiente**.

Não mova sem permissão as muletas, bengalas ou a cadeira de rodas. Lembre-se que eles os utilizam como se fossem parte do seu corpo.

Em conversas mais extensas com quem usa cadeira de rodas procure se sentar, ou se manter na **altura dos olhos do cadeirante**, até mesmo para evitar o desconforto do mesmo em olhar para cima.

Tenha o cuidado de **andar na mesma velocidade** que a pessoa com deficiência física. Lembre-se que ela pode se mover mais lentamente do que você.



Deficiência auditiva

Entenda como é a **comunicação** da pessoa com deficiência auditiva, se ela se comunica por LIBRAS, leitura labial ou se é oralizada. Pergunte para a pessoa como ela se comunica.

Fale diretamente para a pessoa com deficiência auditiva, não ao lado ou atrás dela.

Sempre depois de passar uma informação, **certifique-se que o surdo ou o deficiente auditivo realmente compreendeu**.

Você sabia que o Brasil possui duas línguas oficiais? A maioria dos surdos se comunica através da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), sendo esta sua língua principal. Como por vezes não dominam o português, é comum apresentarem dificuldades com a leitura e com a escrita padrão.

Caso você tenha **interesse em aprender mais sobre LIBRAS**, pergunte sobre o vocabulário, desta forma o colega surdo poderá ensinar alguns sinais para melhorar a comunicação. E assim como qualquer outra língua, LIBRAS demanda tempo e dedicação para ter fluência.

Ao conversar com um deficiente auditivo ou surdo, **permita que sua boca esteja bem visível**, para que ele possa fazer a leitura labial.

Não há necessidade de falar alto. Fale pausadamente, mantendo sempre o contato visual, pois, se desviar o olhar, ela poderá entender que terminou a conversa.

Não cutuque a pessoa com deficiência auditiva, pois esta pode interpretar sua ação como invasiva. Tente chamar a sua atenção de outras formas, como **abanando a mão ou, se possível, ligando e desligando a luz**.

Para auxiliar a comunicação com seu colega que possui deficiência auditiva, é importante interagir com ele. Mesmo que você não saiba falar LIBRAS (no caso dos surdos), **você pode utilizar papel e caneta para se comunicar, fazer gestos, isso ajuda e fará seu colega se sentir incluído e participante**.

Existem também **aplicativos que auxiliam na comunicação com LIBRAS**, sendo programas que realizam a tradução de texto e voz do Português para LIBRAS, assim o usuário poderá visualizar a forma de fazer os sinais para poder se comunicar com o surdo:

- Handtalk – aplicativo que pode ser acessado pelo site <https://www.handtalk.me/app>



Deficiência visual

Apresente o ambiente para que o novo colega consiga desenvolver mentalmente o registro espacial do local. Caso ocorra alguma alteração ou mudança no lugar de trabalho comunique imediatamente.

Para auxiliar seu colega, **fale sobre a atividade, o espaço de trabalho e todos os detalhes que possam ampliar sua compreensão.**

Em situações de deslocamento, aproxime-se, identifique-se e ofereça ajuda. Caso ele aceite, **coloque a mão da pessoa junto ao seu cotovelo dobrado.** Não a puxe pelo braço.

Caso seja necessário que a **pessoa cega assine algum documento e o mesmo não esteja em Braille** (sistema de leitura através do tato para cegos), **leia o conteúdo em voz alta pausadamente.** Para a assinatura do contrato **auxilie demarcando o local** com uma régua e explicando que esta é a demarcação onde ela deverá assinar.

Os cegos possuem outros sentidos mais aguçados, fazendo com que sejam independentes nos diversos lugares que frequentam.

Não imponha restrições, impedindo-o de fazer o que ele sabe, pode e deve fazer sozinho.

Avise antecipadamente a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e qualquer tipo de obstáculos no trajeto. Quando possível, indique a distância e pontos de referência com clareza. **Tente não utilizar termos como "por aqui" e "por ali".**

Não utilize abreviações e caracteres especiais nas comunicações pela internet. Isso prejudica a compreensão por meio de leitores de telas.



Deficiência intelectual

Pessoas com deficiência intelectual podem levar mais tempo para aprender, **tenha paciência e forneça explicações claras.**

Trate-as com **respeito**, não de forma infantilizada.

Não subestime a sua inteligência.

Se perceber que uma pessoa com deficiência intelectual está em uma situação constrangedora, oriente-a, não tenha receio.

Pessoas com deficiência intelectual podem apresentar um raciocínio mais lento e, portanto, demonstram mais dificuldade no processo de aprendizagem. Contudo, elas têm plenas condições de aprender e desempenhar as funções em um ambiente propício.

Estabelecer uma rotina bem explicada melhora a produtividade dessas pessoas.

Comunique-se de forma **simples e clara.**

Certifique-se se a pessoa entendeu a sua mensagem, pois muitas vezes é necessário repetir uma explicação e dar informação mais de uma vez.

Não superproteja. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder.

Caso necessário, uma dica pode ser **repensar os procedimentos e as atividades** para facilitar o desempenho de tarefas.



Deficiência Psicossocial e Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Pessoas com deficiência psicossocial de um nível mais acentuado (como esquizofrenia e bipolaridade) funcionam melhor em um **ambiente sem muita pressão**. Nesse caso o ideal seria incluir em um time acolhedor, com um líder atento e cuidadoso.

Algumas pessoas com TEA precisam de espaço e/ou momentos sozinha, principalmente após situações que lhe causem grande interação social, entenda se isso é necessário e esteja aberto a apoiar quando for necessário.

Dependendo do nível do espectro, teremos maior ou menor interação social. Para uma pessoa com TEA, interações sociais padrão, como cumprimentar tocando com a mão, beijar o rosto, abraçar, cruzar olhares, podem ser muito difíceis e não devemos insistir nessas interações, além de evitar tocar durante a conversa. Nas rotinas de trabalho, tente evitar interações simultâneas, garantindo que o menor número de pessoas possíveis delegue as atividades para esse profissional.

É importante fornecer um **ambiente planejado, tarefas rotineiras, colegas acolhedores**. Qualquer mudança que for acontecer no ambiente (como gestor sair de férias ou colega sair de férias/ser desligado) é importante informar a essa pessoa em um espaço organizado e de forma muito clara, sem usar palavras muito rebuscadas.

As **conversas de avaliação** precisam ter foco na entrega e/ou na atividade. Para feedback comportamental, recomendamos que a abordagem seja objetiva, com exemplos e evidências claras e, se possível, que tenha a presença de um BP, que apoie no esclarecimento das indicações de melhoria comportamentais. Lembre-se: a pessoa com TEA tem dificuldade para lidar com jogos simbólicos. Não seja subjetivo nas suas colocações.

Crie uma dinâmica de trabalho que tenha uma **rotina organizada** para a pessoa com TEA. É importante que o processo de trabalho esteja claro, com começo, meio e fim, combinando expectativas relativas a entrega e/ou atividade.

Como a ação individual é importante para a construção de uma cultura inclusiva na Vale, com envolvimento e compromisso de todos?

Cada pessoa possui um conjunto de características que a torna única.

Essas características vão desde aspectos de personalidade como **caráter, humor, jeito de lidar com a vida**, até aspectos físicos, como **cor de pele** e dos **cabelos, altura, peso**, algum tipo de **deficiência seja ela visível ou não**.

Em algumas situações, nós nos relacionamos com pessoas que, dentre milhares de características, possuem uma deficiência.



Foto: Banco de imagens Vale

Diferença entre emprego e inclusão

Inclusão é mais que um processo seletivo

De acordo com o Censo IBGE 2010, 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência. Contudo, nem todos estes se enquadram na Lei de Cotas.

Para chegar na parcela de pessoas impactadas pela Lei de Cotas, é necessário fazer o seguinte recorte:

- **Pessoas economicamente ativas**

(consideradas em idade para trabalhar)

- **Tipos de deficiência englobados na Lei de Cotas**

- **Tipos de deficiência que não inviabilizam o trabalho**

(excluindo desse número, por exemplo, PcD que estejam em estado vegetativo)

Realizado esse recorte chegamos ao número de 6 milhões de PcD aptos a trabalhar.



- Em 2017 havia 441 mil PcD no mercado de trabalho pela Lei de Cotas.
- No Brasil existem 90 mil empresas com mais de 100 funcionários, que geram um total de 1,3 milhão de vagas pela Lei de Cotas.
- Portanto, isso significa que existem mais de 4 candidatos com deficiência para cada vaga.

Mas como uma pessoa pode ter uma deficiência e não se enquadrar na Lei de Cotas?

Por exemplo, uma pessoa que tenha perda auditiva unilateral. Nesse caso se trata de uma pessoa que possui uma deficiência para os critérios do Censo, porém não é enquadrada pela Lei de Cotas.

Por que parece que faltam pessoas com deficiência para fechar as vagas?

O principal motivo está na restrição quanto aos tipos de deficiências aceitas. Estamos falando de uma pequena parcela da população e quando colocamos muitos filtros, o fechamento das vagas é dificultado.

Como solucionar isso? A principal palavra é **flexibilização**, lembrando sempre de respeitar as orientações de segurança.

Não devemos olhar a deficiência da pessoa e sim o seu potencial. Cada pessoa é um indivíduo diferente e necessário entender como essa pessoa lida com a sua deficiência.

É importante que os líderes conheçam as funções da sua equipe e os espaços onde essas funções são exercidas. Dessa forma, será possível verificar quais adaptações são necessárias para incluir diferentes tipos de deficiência.



Por exemplo, nas posições que você administra seria possível ter um cadeirante, um surdo ou um cego?

Se a sua resposta foi sim, ótimo!

Caso tenha sido não, busque entender se existem oportunidades de adequação que permitam ampliar os perfis das vagas, promovendo a inclusão.

Mitos e verdades na inclusão de Pessoas com Deficiência

Há um excesso de vagas na Lei de Cotas e faltam PcD para fechar todos esses postos.

MITO – Existem mais de 4 candidatos para cada vaga gerada pela Lei de Cotas. Quem contrata precisa estar atento aos vieses inconscientes e ao capacitismo estrutural que impactam a sua seleção.

Os custos de adaptação para receber uma PcD são muito alto e não temos orçamento para isso.

MITO – Algumas adaptações físicas da empresa podem demandar investimento. Contudo, se você tem uma pessoa cega no seu time não significa que precisará ter piso tátil em todos os locais. Na maioria das vezes as adaptações não são tão complexas quanto se imagina.

Haverá uma perda de produtividade incluindo pessoas com deficiência.

MITO – É necessário ter um olhar inclusivo para dar condições para que essa pessoa possa desempenhar o máximo do seu talento. Uma vez que foram dadas todas condições para essa pessoa trabalhar, é comum que apresentem desempenho igual ou superior das pessoas sem deficiência.

Existem muitas oportunidades para as PcD e eles trocam de emprego por uma diferença de 50 reais a mais em seu salário ou benefício.

MITO – Se não for propiciado um ambiente inclusivo e que possibilite o crescimento das PcD é bem possível que ela busque outra oportunidade. Porém, não são pelos R\$ 50 a mais, mas pela busca de um ambiente mais propício. Existem muitas PcD que procuram empresas que possuem um programa de inclusão sólido e aceitam inclusive receber um salário menor em prol de um ambiente inclusivo e possibilidade de crescimento.

Papel do gestor na inclusão

O gestor que planeja liderar uma equipe inclusiva deve ter a noção exata do que é necessário para o melhor desempenho da sua equipe.

É importante estar aberto para repensar as atividades da equipe e poder redesenhar a distribuição de funções, com a finalidade de permitir que uma pessoa com deficiência faça parte desse grupo. O gestor da equipe deve se habilitar a pensar na melhor forma de incluir, considerando o profissional, a forma como ele supera eventuais restrições e as suas potencialidades.

Deve-se ter em mente que uma pessoa só pode ser considerada como PcD se ela de fato tiver uma deficiência.

Muitas empresas, equivocadamente, tentam contratar apenas pessoas com deficiência sem uma deficiência aparente. Além do risco dessa política se configurar como uma espécie de preconceito, ela não implica melhores resultados do que uma política de maximização das potencialidades das pessoas. Uma cultura inclusiva permite que as pessoas desempenhem o máximo de suas potencialidades em favor da força de trabalho da organização.

O que faz com que uma pessoa seja a mais indicada para cumprir as expectativas é o seu perfil e potencialidades, independente da deficiência. Por mais que a empresa espere que a pessoa com deficiência vá se desenvolver, o gestor tem que estar preparado para lidar com a realidade.

A expectativa deve se centrar na potencialidade que aquela pessoa, em um ambiente acessível e adequado, pode vir a desempenhar bem como os talentos e competências que pode vir a desenvolver.



Aumento das taxas de retenção

Dicas para retenção

- 1** Verificar se as **tarefas poderão ser realizadas** pela pessoa com deficiência de forma adequada, tendo em vista suas capacidades e limitações.
- 2** Preocupar-se com **acessibilidade**, tanto do posto de trabalho da pessoa, quanto nas áreas comuns em que a pessoa irá utilizar (banheiros, acesso ao refeitório, sala de reuniões, acesso ao cartão ponto).
- 3** Investir em DDS com as equipes sobre como tornar o ambiente mais acolhedor.
- 4** O líder deve realizar **acompanhamento do empregado** com deficiência a fim de propiciar um espaço de acolhimento e de identificação de pontos a serem trabalhados e de melhorias constantes.
- 5** O **acolhimento** é fundamental quando falamos em ações inclusivas. Atitudes de respeito e equidade geram oportunidades para que o empregado com deficiência sintam-se acolhido e produtivo.

