

Gestão Sustentável de Pessoas com Deficiência



Objetivo

O objetivo deste treinamento é possibilitar aos profissionais de uma empresa, se relacionarem melhor com as Pessoas com Deficiência (PcDs) e dar acesso a informações que permitam que todos possibilitem aos PcDs, o exercício do direito à equidade de oportunidades.



Tópicos

O que é Diversidade?

Diversidade = Vantagem Competitiva

Estatísticas

Entendendo o Conceito

Termo das Deficiências

Nomenclaturas Corretas

Terminologia

Tipos de Deficiências

Atitudes que fazem a diferença

Atitudes que devem ser evitadas

Integração ou Inclusão?

Ciclo da Inclusão

Benefícios

Como Gerir pessoas com deficiência

Dinâmica



Importância da DIVERSIDADE

A diversidade humana contempla cinco dimensões:

1° Dimensão: *são as diferenças que percebemos logo que olhamos para alguém, e que não podem ser mudadas*

2° Dimensão: *são às diferenças percebidas, mas que podem ser mudadas... Cor dos cabelo, bairro, cidade, conhecimento*

3° Dimensão *está relacionada aos diferentes comportamentos que temos mediante ao mesmo estímulo. Uma pessoa pode ser mais agressiva que a outra, romântica, compreensiva e está ligado ao temperamento de cada um.*

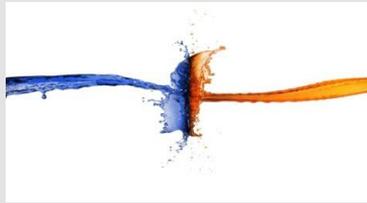
4° Dimensão: *como nos comportamos mediante à questões hierárquicas.*

5° Dimensão: *Relacionado a padrões de comportamentos de pessoas que estão fora de seu país de origem.*

Obs: a riqueza das relações humanas está justamente nas diferenças



Diversidade



Etnia

Ideias

Interesses

Temperamento

Descendência

Bairro

Idade

Moradia

Língua

Condição Física

Renda

Naturalidade

Classe Social

Religião/Fé

Gênero

Saúde

Credo

Deficiências

Padrão Mental

Hábitos pessoais

Educação/ *Background*

Nacionalidade

Gordo

Aparência

Opção política

Atitudes

Família

Orientação sexual

Crenças

Valores Morais

Experiência de vida

Formação

Estilo de trabalho

Conduta Psicológica

Comportamentos

Magro

Instrução do Slide 7

Vantagem competitiva de ser uma empresa inclusiva:

- *As pessoas buscam empresas com valores semelhante aos seus.*
- *Quando vinculo a marca da empresa à questões ligadas à diversidade, há uma valorização da marca na sociedade.*
- *É o mesmo que dizer: aceitamos você , como você é! Isso fideliza o cliente, e traz um numero maior de pessoas para recrutar.*
- *A empresa se apresenta ao mercado consumidor como uma empresa flexível, em sintonia com seus parceiros.*
- *A empresa tem menos problemas com órgãos fiscalizadores como o TEM (ministerio do trabalho e emprego).*



Diversidade = Vantagem competitiva

- ✓ Valorização da imagem institucional e da marca;
- ✓ Maior fidelização do consumidor;
- ✓ Maior capacidade de recrutar e manter talentos;
- ✓ Flexibilidade e capacidade de adaptação;
- ✓ Longevidade;
- ✓ De “opção” a “imperativo” → sintonia com interesses dos stakeholders;
- ✓ Evita problemas vindos de denúncias, difamações, multas, através da fiscalização.



Instruções dos Slides 9, 10, 11 e 12

É importante que a pessoa que está ministrando o treinamento deixe claro os números, de qual população estamos falando, e apontar as fontes fidedignas. Isso mostra que o contingente é grande e que o processo inclusivo é urgente.



Estatísticas

45

milhões de pessoas
com algum tipo de
deficiência no Brasil



Este número representa
aproximadamente 25% da população
brasileira

A informação acerca das deficiências é o instrumento mais eficaz, gerador de atitudes inclusivas.

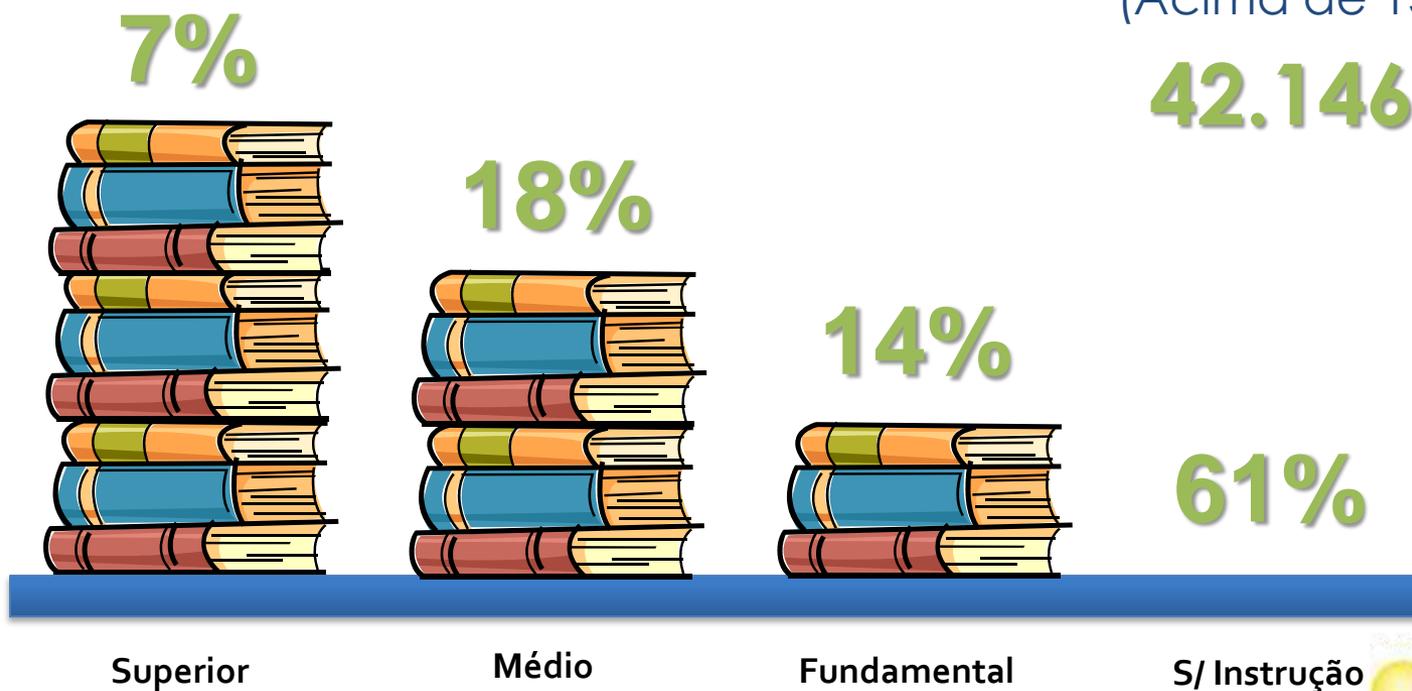


Estatísticas

Escolaridade – CENSO 2010

% de PcDs Economicamente Ativos
(Acima de 15 anos)

42.146.647



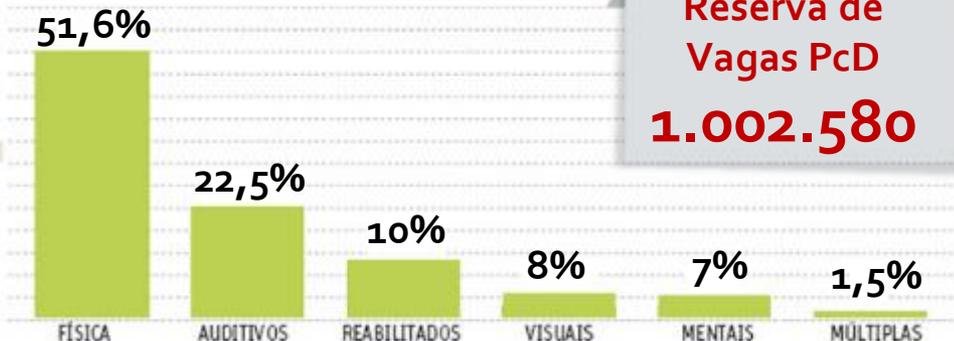
Mercado de Trabalho

EDITORIA DE ARTE

BRASIL gerou 47,5 milhões de empregos em 2012



TIPOS DE DEFICIÊNCIA (%)



**Reserva de
Vagas PcD
1.002.580**

SERVIÇO PÚBLICO

5% a 20%
das vagas,
dependendo do
edital do concurso

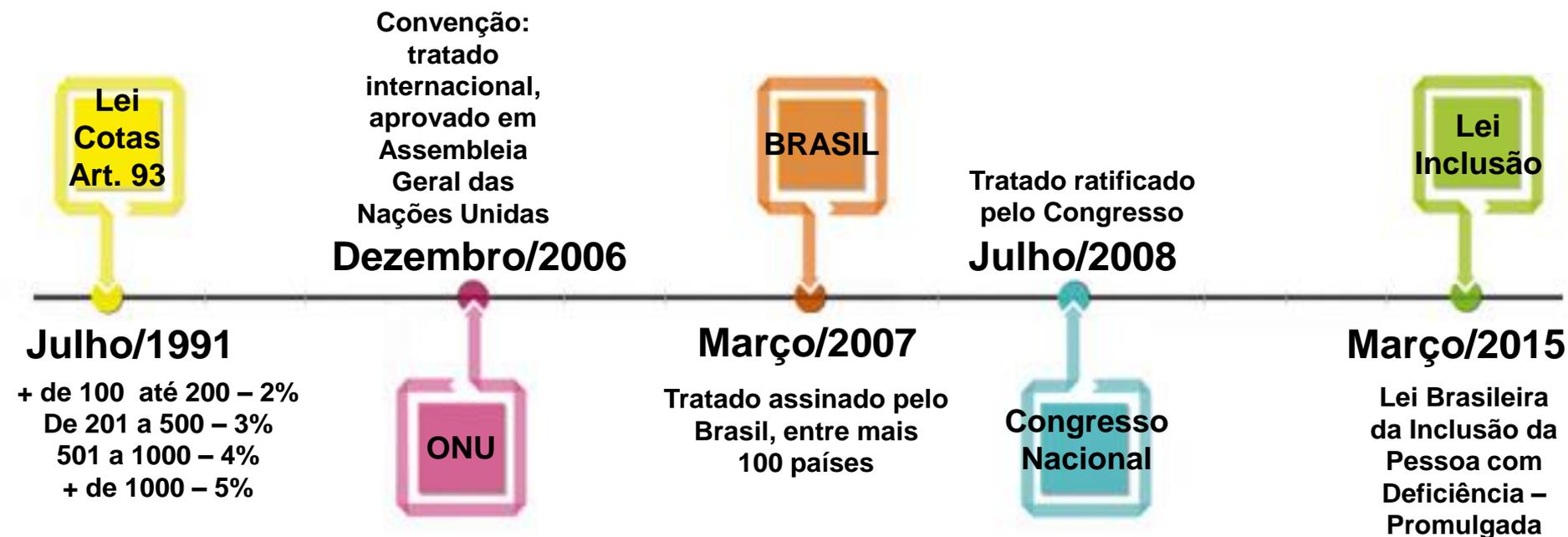
EMPRESAS PRIVADAS*

De 101 a 200 funcionários	2%
De 201 a 500 funcionários	3%
De 501 a mil funcionários	4%
Acima de mil funcionários	5%

*ATÉ CEM FUNCIONÁRIOS NÃO HÁ COTAS

FONTES: MTE E PESQUISA

Lei de Cotas



OBS: Tratado específico para as pessoas com deficiência.



Instrução do Slide 14

A pergunta chave é: deficiência é uma diferença? SIM

E as diferenças são conhecidas ? NÃO

As diferenças só precisam ser conhecidas para serem minimizadas.

Quanto mais conhecemos as diferenças menor o impacto sobre as relações e adaptações.

O que é deficiência? (deixe que as pessoas falem o que pensam, teremos respostas diversas)



Entendendo o conceito

Deficiência é
diferença?

Diferenças
são
conhecidas?

O que é
deficiência?



Diversos somos todos nós! (autor desconhecido)



Instrução do Slide 16

A pergunta é? Qual o contrario de Eficiência? Em geral as pessoas respondem que é deficiência.

É importante salientar que eficiência é fazer o melhor uso possível dos recursos disponíveis (dinheiro, excel , equipamentos e outros.)

O contrário de eficiência é ineficiência e não deficiência.

Uma pessoa pode ser ineficiente ao usar uma planilha de excel e nem por isso ela torna-se deficiente.

É importante que o publico entenda essa diferença, que fique claro.

Pergunte a plateia quais são suas ineficiências....conduza-os à reflexão.



Entendendo o conceito



Deficiência – Perda permanente, total ou parcial de uma das funcionalidades do corpo (OMS).



Instrução do Slide 18

*Reconhecemos que a deficiência é acentuada pelo ambiente.
Um ambiente acessível, iguala as pessoas.*



Deficiência é ...

Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.



Instrução do Slide 20

A palavra deficiente foi usada para diluir os impactos das palavras (aleijado, inválido e etc.

Disability nos EUA e Discapacitados na Espanha.

Neste slide aborda o que o senso comum caracteriza o que é um deficiente ou indeficiente.



Conceito de deficiência

Deficiente

- ✓ Incompleto
- ✓ Carente
- ✓ Deficitário
- ✓ Escasso
- ✓ Insuficiente

Indeficiente

- ✓ Abundante
- ✓ Bastante
- ✓ Completo
- ✓ Suficiente



Instrução do Slide 22

- *O termo “portador de necessidades especiais” não deve ser usado, pois, quem porta alguma coisa, pode deixar de portá-la.*
- *O termo “necessidades especiais” também não deve se usado, pois inclui idosos, gestantes, mães com crianças de colo, e todos nós podemos ser especiais uns para os outros.*
- *A seguir, apresentamos várias expressões comuns, porém incorretas, no tratamento de pessoas com deficiência.*



Nomenclatura Correta

- ✓ Pessoa portadora de Deficiência?
- ✓ Pessoa portadora de necessidades especiais?
- ✓ Pessoa com necessidades especiais?



Termo correto : Pessoa com Deficiência - PcD



Instrução do Slide 24

Este slide, ilustra alguns termos que são incorretos quando nós nos referimos à pessoas com deficiência.



Terminologia

Termo errado	Explicação	Termo correto
Pessoa normal	Muitas pessoas utilizam a expressão “normal” para se referir a pessoas que não tem deficiência. Normal, todas as pessoas são.	Adolescente/ criança/adulto sem deficiência ou não deficiente sem deficiência ou não deficiente.
“Apesar de deficiente, ele é um ótimo funcionário”	Nesta frase há um preconceito embutido: a pessoa com deficiência não pode ser um ótimo funcionário?	“Ele tem deficiência e é um ótimo funcionário”.
Aleijado; defeituoso; incapacitado; inválido	Estes termos são incorretos e pejorativos. No termo pessoa com deficiência, o acréscimo da palavra pessoa, passando o vocábulo deficiente para a função de adjetivo, remete respeito às pessoas com deficiência. O que vem antes é a pessoa.	Pessoa com deficiência
Cadeira de rodas elétrica	Trata-se de uma cadeira de rodas equipada com um motor.	Cadeira de rodas motorizada.
Ceguinho	O diminutivo “ceguinho” denota que o cego não é tido como uma pessoa completa.	Cego, pessoa cega ou pessoa com deficiência visual.
Pessoa surda-muda	Quando se refere ao surdo, a palavra mudo não necessariamente corresponde à realidade dessa pessoa.	Pessoa surda ou, dependendo do caso, pessoa com deficiência auditiva.
Mudinho	“Quando se refere ao surdo, a palavra mudo não necessariamente corresponde à realidade dessa pessoa. O diminutivo “mudinho” denota que o surdo não é tido como uma pessoa completa.	Surdo, pessoa surda ou pessoa com deficiência auditiva.

Instrução do Slide 26

Os Tipos de deficiência são: Primeira coluna as classificações das deficiências e na segunda a diferença entre as deficiências

Cada tipo de deficiência traz consigo diferentes necessidades.



Tipos de deficiência

	Deficiência física:	Locomoção
	Deficiência visual:	Orientação
	Deficiência auditiva:	Comunicação
	Deficiência Intelectual :	Raciocínio
	Deficiência Múltipla:	Associação de duas ou mais deficiências

Instruções dos Slides 28, 29, 30 e 31

Nós próximos slides , exemplificam dica para lidar com pessoas com deficiência

Dicas que valem ouro...

Obs: Deficiência Múltipla não possui dicas, pois ela é a associação de duas ou mais deficiências



Como lidar com cada tipo de deficiência:

Pessoas com deficiência Física

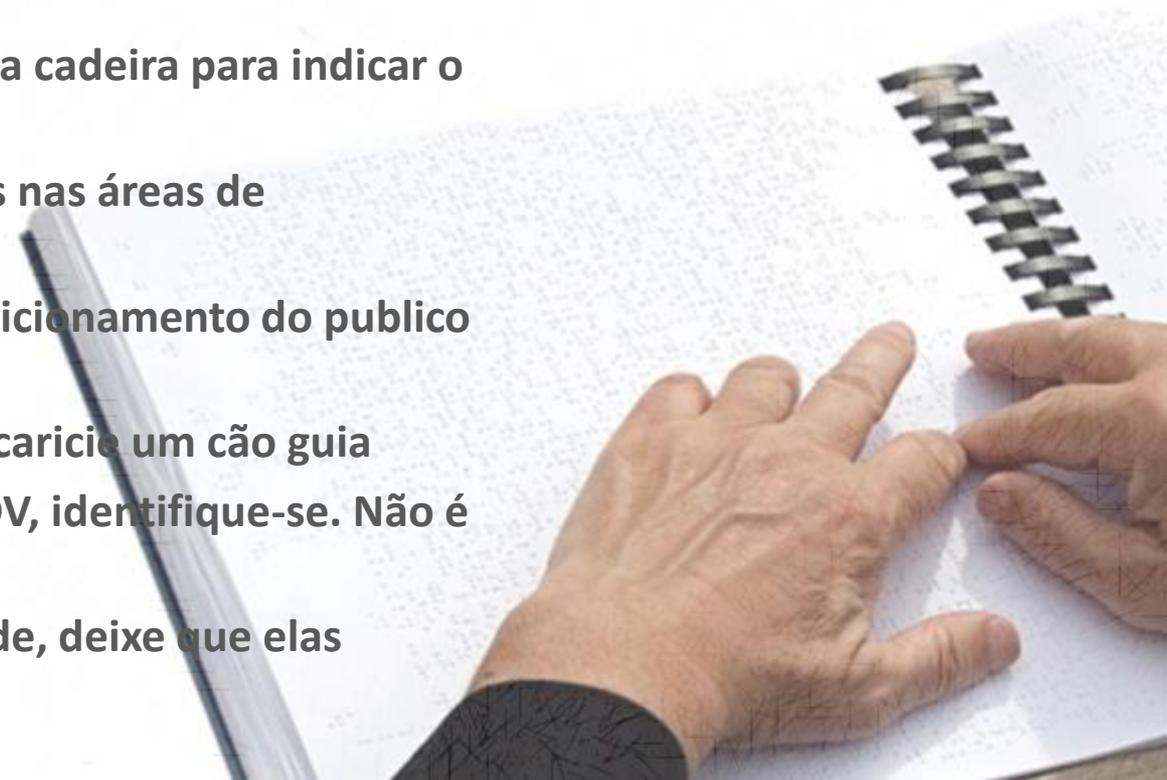
- ✓ Quando acompanhar uma pessoa com deficiência, ande conforme o ritmo dela.
- ✓ Elimine barreiras físicas nos locais de circulação.
- ✓ Evite apoiar objetos em cadeira de rodas, bengalas e muletas.
- ✓ Não mude bengalas ou muletas de lugar sem o consentimento da pessoa.
- ✓ Empurre uma cadeira de rodas somente com a permissão da pessoa.
- ✓ Não é necessário alterar o tom de voz.
- ✓ Ao falar com uma pessoa numa cadeira de rodas, se possível sente-se.
- ✓ Palavras como: andar, correr podem ser empregadas naturalmente.



Como lidar com cada tipo de deficiência:

Pessoas com deficiência Visual

- ✓ Nunca segure o braço de uma pessoa para conduzir, ofereça o seu braço.
- ✓ Quando guiar uma pessoa com DV avise-a sobre obstáculos.
- ✓ Coloque a mão da pessoa na cadeira para indicar o assento.
- ✓ Evite deixar barreiras físicas nas áreas de circulação.
- ✓ Em palestras, indique o posicionamento do público em relação ao palco.
- ✓ Não distraia, alimente ou acaricie um cão guia
- ✓ Sempre que abordar uma DV, identifique-se. Não é necessário falar mais alto
- ✓ Não exclua DVs das atividades, deixe que elas decidam.



Como lidar com cada tipo de deficiência:

Pessoas com deficiência Auditiva

- ✓ Para iniciar uma conversa, acene ou toque em seu braço. Jamais arremesse objetos para chamar sua atenção.
- ✓ Fale de maneira mais clara, pronunciando bem as palavras. Não é necessário falar mais alto.
- ✓ Se tiver dificuldades para entendê-lo, não tenha vergonha de pedir que repita.
- ✓ Se necessário, comunique-se por meio da escrita e, caso conheça alguns sinais em Libras, utilize-os, pois isso ajudará na integração.
- ✓ Nunca fale que pessoa é muda ou surda-muda, pois ela possui o aparelho fonético preservado, só não aprendeu a falar por não ser capaz de escutar.



Como lidar com cada tipo de deficiência:

Pessoas com deficiência Intelectual.

- ✓ Aja naturalmente ao dirigir-se à pessoa.
- ✓ Trate-a com respeito e consideração, de acordo com sua idade.
- ✓ Não a superproteja; ajude apenas quando ela solicitar.
- ✓ Não subestime sua capacidade.
- ✓ Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo que puder.
- ✓ Deficiência intelectual não deve ser confundida com doença mental



Instrução Slide 33

Atitudes que fazem a diferença quando se lida com pessoas com deficiência

Mensagem importantes:

São comuns as dificuldades de relacionamento; É necessário perceber se estas dificuldades atrapalham o desempenho do profissional com deficiência e da equipe como um todo;

Conviver com indivíduos diferentes contribui para o avanço deste processo.



Atitudes que fazem a diferença

- ✓ Converse normalmente com o deficiente.
- ✓ Trate o deficiente como alguém com limitações específicas da deficiência.
- ✓ Permita que o deficiente desenvolva ao máximo suas potencialidades.
- ✓ Chame a pessoa com deficiência pelo nome.
- ✓ Quando quiser ofereça ajuda mas aguarde que ela seja aceita.
- ✓ Quando julgar necessário, faça perguntas sobre a deficiência e como a pessoa realiza as tarefas.
- ✓ Quando quiser alguma informação de uma pessoa com deficiência dirija-se a ela.



Aja com naturalidade e bom senso!



Instrução do Slide 35

O slide dá dicas de atitudes que devem ser evitadas

Ressaltar as atitudes que devem ser evitadas!



Atitudes que devem ser evitadas

- ✓ Elogiar ou depreciar uma pessoa com deficiência.
- ✓ Ser paternalista.
- ✓ Chamar o deficiente por apelido.
- ✓ Chamar o deficiente por apelido relativo à sua deficiência.
- ✓ Demonstrar pena.
- ✓ Conversar com o deficiente de maneira infantilizada.



Deficiente" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino" Mario Quintana

Instrução do Slide 37

Nós próximos slides trataremos da inclusão

A inclusão precisa ser pensada diferente – Pensar na acessibilidade, na integração e depois na inclusão.



Pensar diferente e fazer igual!



Instrução do Slide 39

Importante o palestrante deixe claro que quando integramos, nós apenas adicionamos algo ao que já existe.

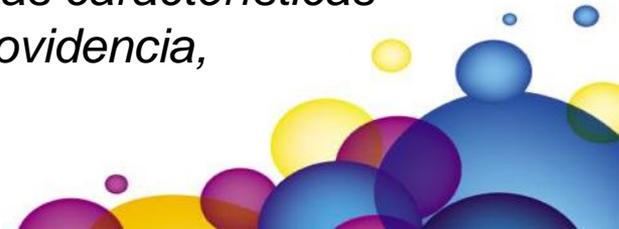
Ex: “Todo mês temos a integração de novos funcionários”, nada além de que teremos novos colaboradores é pensado.

Se nesta mesma integração existem funcionários cadeirantes, surdos, cegos e etc. Precisamos pensar como incluí-los.

Ver se o local oferece acessibilidade, chamar um interprete de LIBRAS, tomar cuidado com o posicionamento da pessoa que usará o microfone, pois o deficiente visual identifica de onde vem a voz que está esteja amplificada.

Quando temos que adequar o ambiente para minimizar os impactos da deficiência, estamos fazendo inclusão.

Quando mesmo sabendo que pessoas com estas características estarão presentes e não tomamos nenhuma providencia, não estamos fazendo inclusão.



Integração ou Inclusão?

O que estamos fazendo?

Integração?



Inclusão?

A maior descoberta da minha geração é que qualquer ser humano pode mudar de vida, mudando de atitude". (William James) Atitude que inclui!

Instrução do Slide 41

Pensar diferente e fazer igual – antes do profissional chegar ate nós, precisamos pensar em todo processo inclusivo para que ao chegar em nossa empresa ele se sinta igual.

Sensibilizar – É importante sensibilizar às lideranças, mas lembre-se sensibilização tem duração mínima, a pessoa se emociona, comove-se, como num filme. Acabou a palestra e o cérebro registra a cena seguinte.

Conscientizar - É sensibilizar com conteúdo, mostrar fontes seguras, dados da população com deficiência. O porque é importante incluir e principalmente apontar os ganhos que a empresa terá com a inclusão.

Mapear – Indicar para as lideranças em quais os postos podemos incluir logo de inicio. Ate que eles percebam que podemos incluir em todas as posições.

Recrutar – no primeiro contato, o recrutador precisa passar credibilidade, vender a empresa. Ele só fará isso se acreditar no que está dizendo.

Integrar – trazer esse profissional para o nosso time.

Incluir – promover todos os recursos para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.



Instrução do Slide 43

Este slide, exemplifica alguns benefícios que a empresa e o profissional com deficiência podem adquirir quando há inclusão



Benefícios

Para a empresa

- ✓ **Conviver com indivíduos diferentes contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho.**
- ✓ **Acesso a um mercado de consumidores com as mesmas características.**
- ✓ **Ganhos de imagem institucional (responsabilidade social).**

Para o colaborador

- ✓ **Auto-estima elevada.**
- ✓ **Ampliação de convívio social.**
- ✓ **Consciência de cidadão produtivo.**
- ✓ **Maior poder aquisitivo.**



Instrução do Slide 45

**Como fazer a gestão de pessoas com deficiência:
Fatores que devem sempre ser observados quando se obtém
um colaborador deficiente**



Como Gerir Pessoas com deficiência

- ✓ Entender as **necessidades específicas**;
- ✓ Trabalhar possíveis **resistências da equipe**;
- ✓ Ter **visão inclusiva**, onde todos têm direitos e deveres iguais;
- ✓ Transformar o ambiente de trabalho em um lugar de **oportunidades** e de **valorização da diversidade**;
- ✓ Participar, envolver e promover ações que **favoreçam a inclusão**;
- ✓ Estar ciente da **importância do seu papel** para **sucesso no programa**;
- ✓ Enxergar os **benefícios**;
- ✓ Não **subestimar** nem **superestimar**;
- ✓ Valorizar a **competência** e não a **deficiência**.



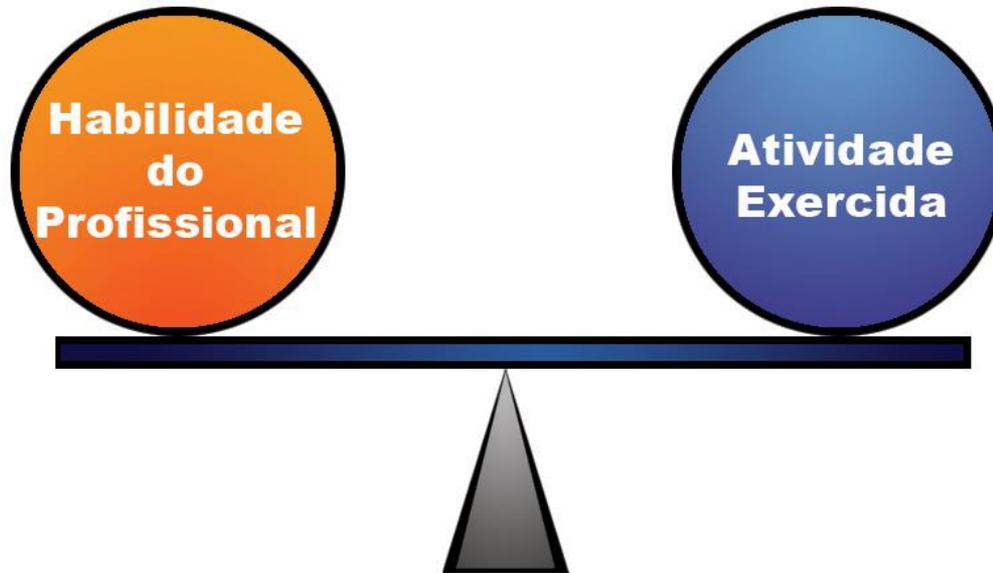
Instrução do Slide 47

Neste slide é importante ressaltar a importância de se mensurar e equilibrar a habilidade profissional do colaborador e sua atividade exigida no dia - dia.

Todo colaborador deve ser preparado para sua função e conseqüentemente ser cobrado de acordo com o que foi proposto.



Metas e Produtividade



Ele deve e pode ser cobrado por seu superior, como qualquer outro colaborador.



Instruções do Slide 49 e 50

Neste slide ressalta os direitos e deveres do gestor e do colaborador com deficiência.

A soma desses fatores contribui para um resultado positivo na inclusão, retenção e carreira do colaborador com deficiência.



Direitos e Deveres

Os **direitos e deveres** são iguais aos dos demais colaboradores!

Gestor	Colaborador com Deficiência
<ul style="list-style-type: none">• Promover igualdade de oportunidades e tratamento;• Delegar responsabilidades;• Considerar a limitação ao cobrar produtividade e desempenho;• Não rotular a pessoa pela sua deficiência.	<ul style="list-style-type: none">• Atingir suas metas;• Ser produtivo;• Cumprir seus horários;• Investir em seu desenvolvimento.

**Permanência
e Promoção**



Permanência e Promoção

Atenção as seguintes questões:

- ✓ Não excluir e isolar estes colaboradores;
- ✓ Realizar a avaliação de desempenho dentro dos critérios previamente estabelecidos pela empresa;
- ✓ Dar feedbacks constantes;
- ✓ Realizar pesquisas para validar a inclusão do profissional.

É importante que o profissional com deficiência perceba que suas chances de crescimento profissional são iguais as dos seus colegas de trabalho.

Instrução do Slide 52

*Fechamento do treinamento.
Mensagem para encerrar o que foi ensinado e
encerrar o treinamento com uma dinâmica.*



Importante!



Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza.

Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

Boaventura Santos Sousa



Instrução do Slide 54

Dinâmica do 1-2-3

Para finalizar, faça a dinâmica “1,2,3”

- formem duplas

- eu vou falar 1 -2 -3 e as duplas repetirão um de cada vez (faça apenas duas vezes para posiciona-los, deixando-os mais descontraídos) Forme também uma dupla, caso seja possível.

- Agora.. a pessoa que falar o numero 1, deverá simultaneamente falar e colocar as mãos nos olhos, (duas rodadas). A mão no olho representa a deficiência visual.

- dificultando... .. quem falar o numero 1, deverá simultaneamente falar e colocar as mãos nos olhos, e quem falar o 2, deverá simultaneamente falar e colocar as mãos nos ouvidos, (duas rodadas). A mão no ouvido representa a deficiência auditiva.

- Complicando - quem falar o numero 1, deverá simultaneamente falar e colocar as mãos nos olhos, e quem falar o 2, deverá simultaneamente falar e colocar as mãos nos ouvidos, (duas rodadas). Quem falar o 3, deverá simultaneamente falar bater palmas e flexionar suavemente os joelhos. A flexão dos joelhos representa a deficiência física.

Conclusão: A principio as coisa parecem complicadas, conforme vamos entrando em contato, elas tornam-se mais fáceis. O importante é estarmos abertos para o aprendizado. Assim é a inclusão!



Dinâmica de fechamento



OBRIGADO!

