

# 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.*

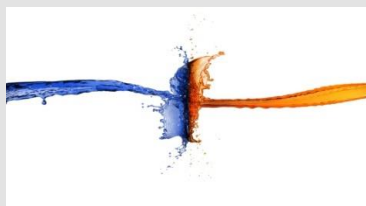
**4° Dimensão:** *como nos comportamos mediante à questões hierárquicas.*

**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 os 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.

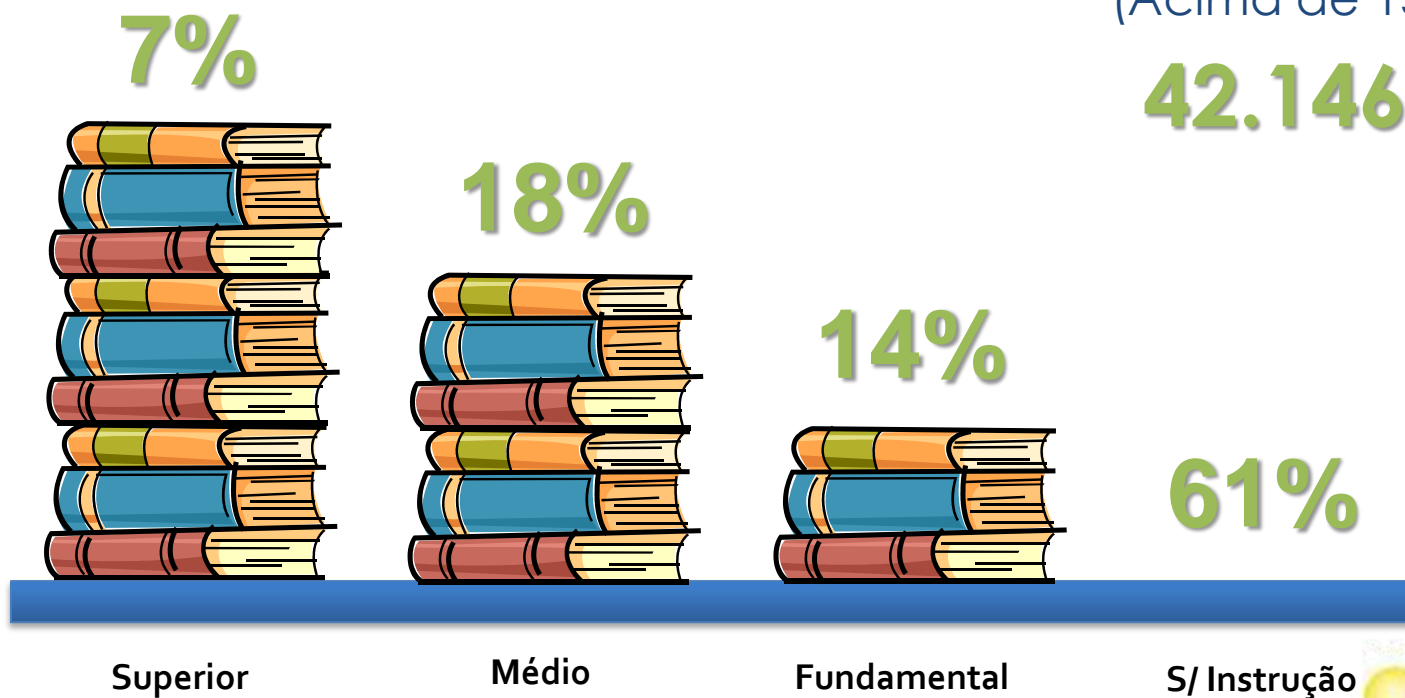


# Estatísticas

## Escolaridade – CENSO 2010

% de PcDs Economicamente Ativos  
(Acima de 15 anos)

**42.146.647**



## Mercado de Trabalho

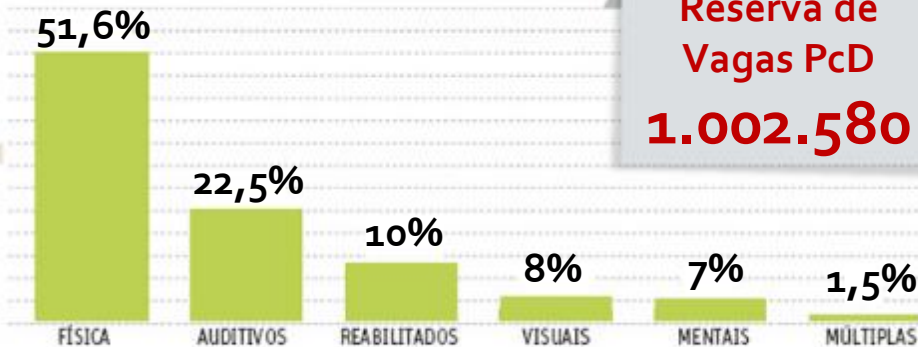
EDITORIA DE ARTE

**BRASIL** gerou 47,5 milhões de empregos em 2012



QUANTOS SÃO  
**330 mil**  
ou 0,7% dos  
empregados  
formais

TIPOS DE DEFICIÊNCIA (%)



Reserva de  
Vagas PcD  
**1.002.580**

SERVIÇO PÚBLICO  
**5% a 20%**  
das vagas,  
dependendo do  
edital do concurso

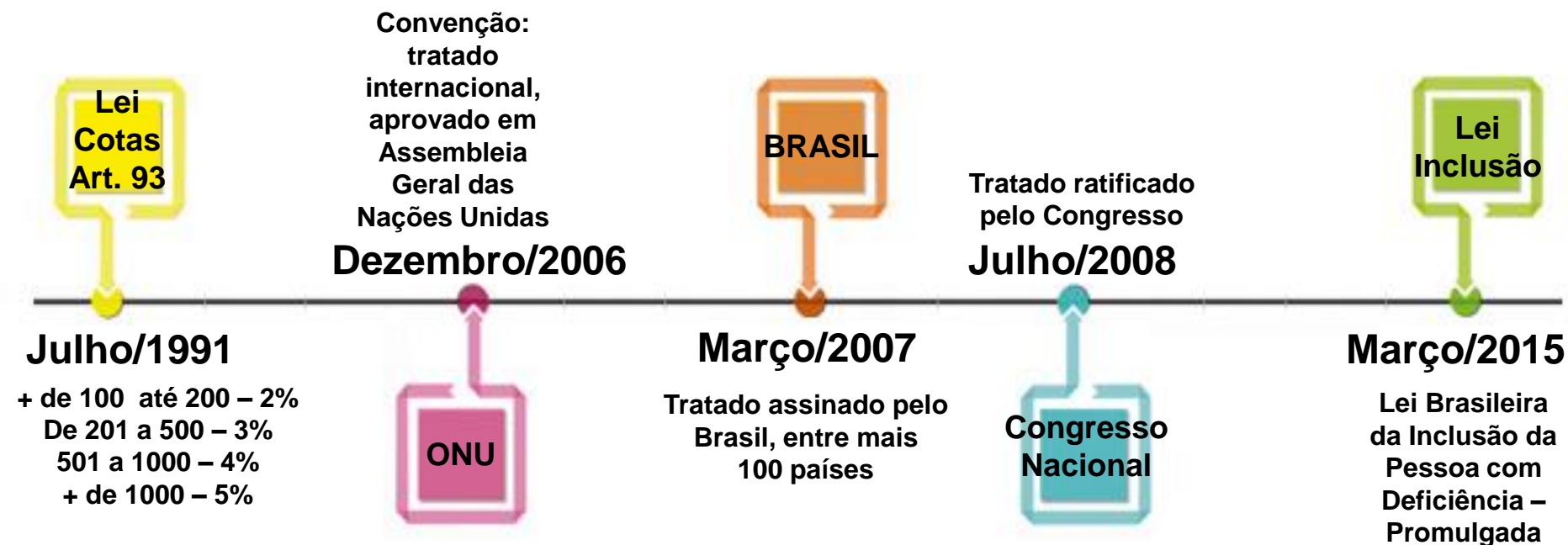
EMPRESAS PRIVADAS\*

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
<b>Pessoa normal</b>	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.
<b>“Apesar de deficiente, ele é um ótimo funcionário”</b>	Nesta frase há um preconceito embutido: a pessoa com deficiência não pode ser um ótimo funcionário?	<b>“Ele tem deficiência e é um ótimo funcionário”.</b>
<b>Aleijado; defeituoso; incapacitado; inválido</b>	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.	<b>Pessoa com deficiência</b>
<b>Cadeira de rodas elétrica</b>	Trata-se de uma cadeira de rodas equipada com um motor.	<b>Cadeira de rodas motorizada.</b>
<b>Ceguinho</b>	O diminutivo “ceguinho” denota que o cego não é tido como uma pessoa completa.	<b>Cego, pessoa cega ou pessoa com deficiência visual.</b>
<b>Pessoa surda-muda</b>	Quando se refere ao surdo, a palavra mudo não necessariamente corresponde à realidade dessa pessoa.	<b>Pessoa surda ou, dependendo do caso, pessoa com deficiência auditiva.</b>
<b>Mudinho</b>	“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.	<b>Surdo, pessoa surda ou pessoa com deficiência auditiva.</b>

## 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

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

## 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.

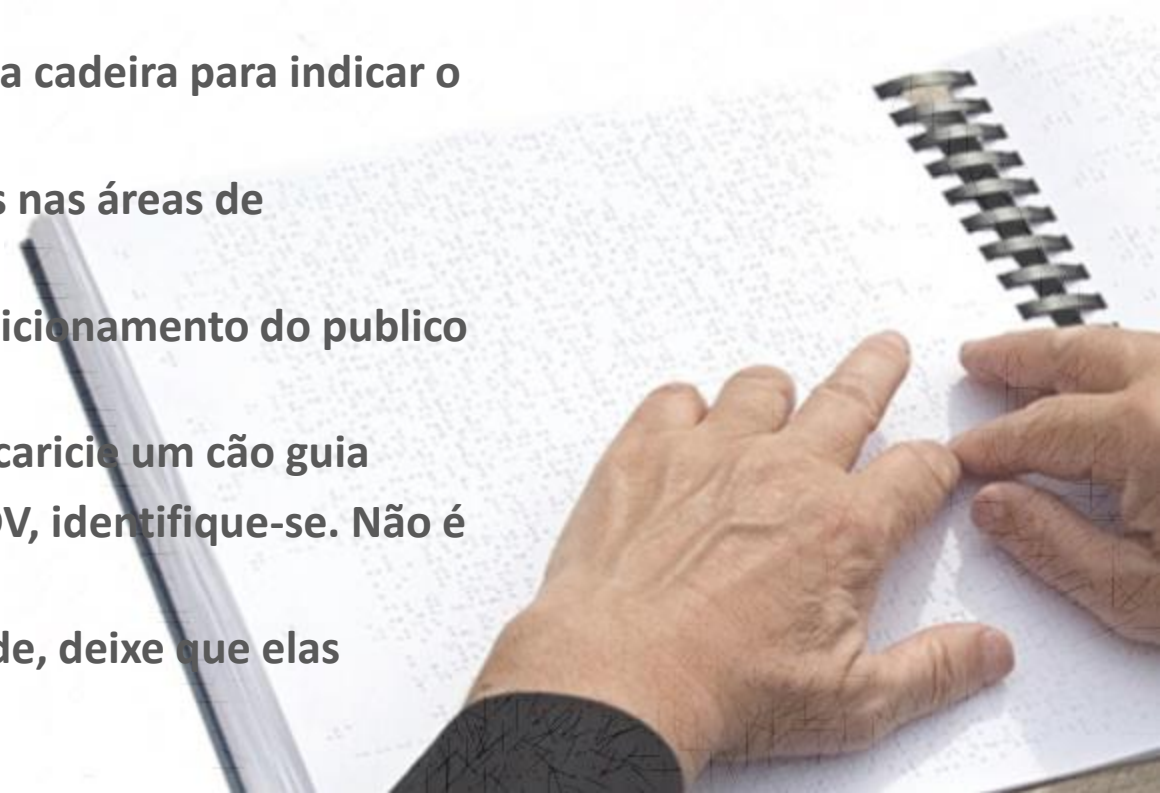


## Como lidar com cada tipo de deficiência:

---

### 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.*

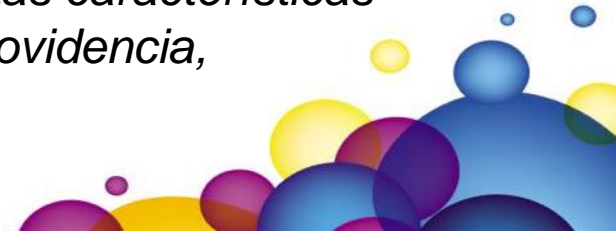
*Ex: “Todo mês temos a integração de novos funcionários”, nada além de que teremos novos colaboradores é pensado.*

*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.*

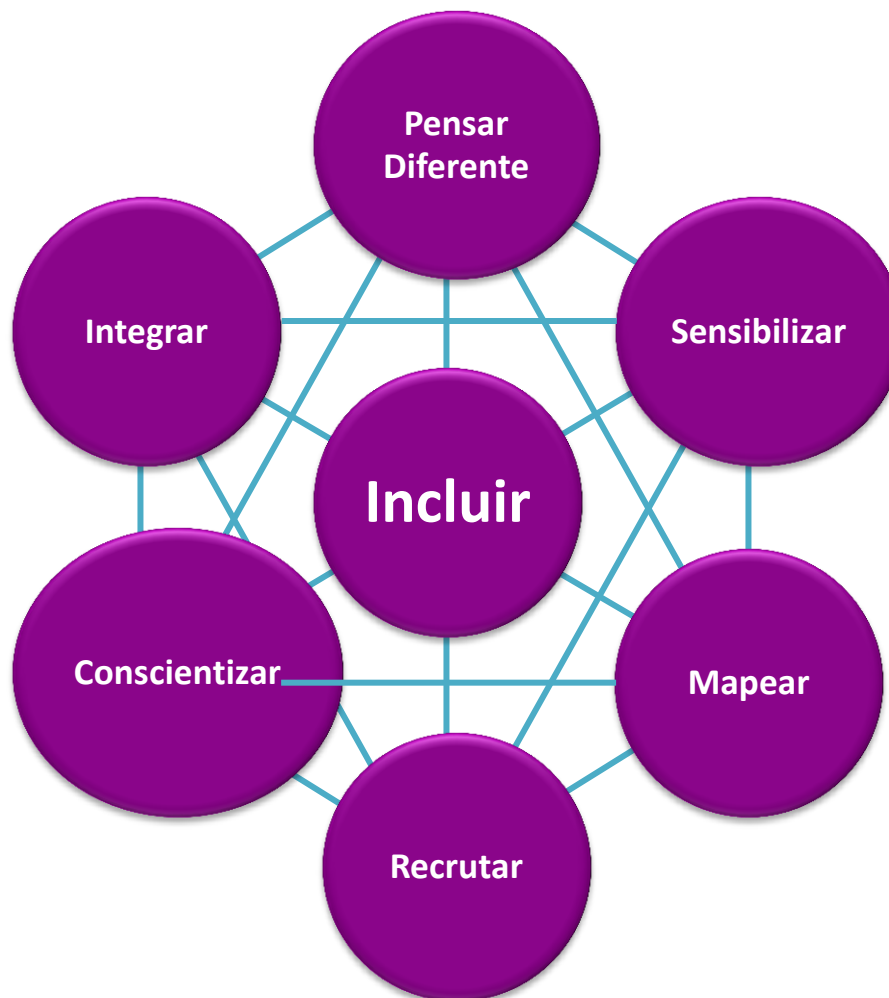
*Integrar – trazer esse profissional para o nosso time.*

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



# Ciclo da inclusão

---



## 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

---

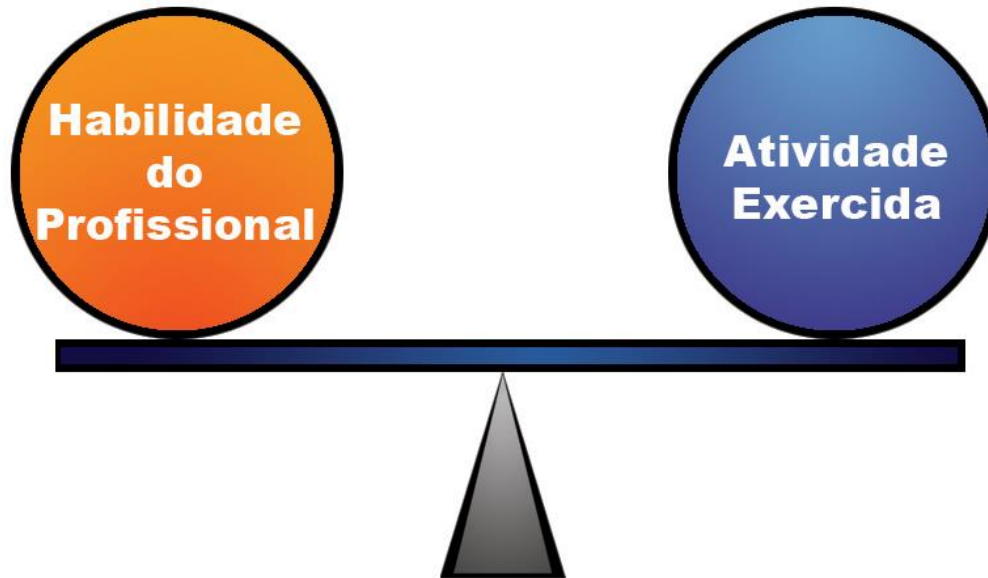
*Neste slide é importante ressaltar a importância de se mensurar e equilibrar a habilidade profissional do colaborador e sua atividade exigida no dia - dia.*

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

**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!**

