



ACOLHENDO UM TIME DIVERSO

Pessoas

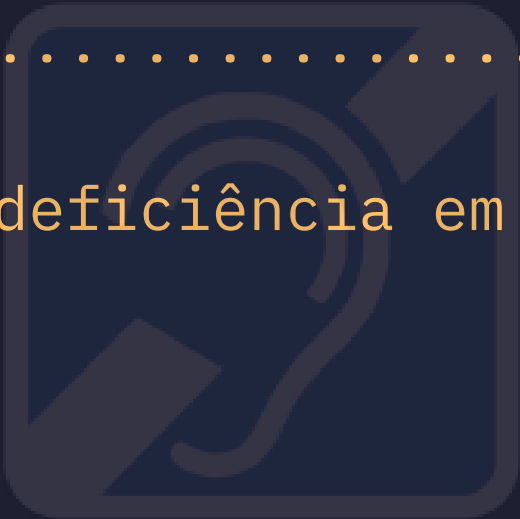
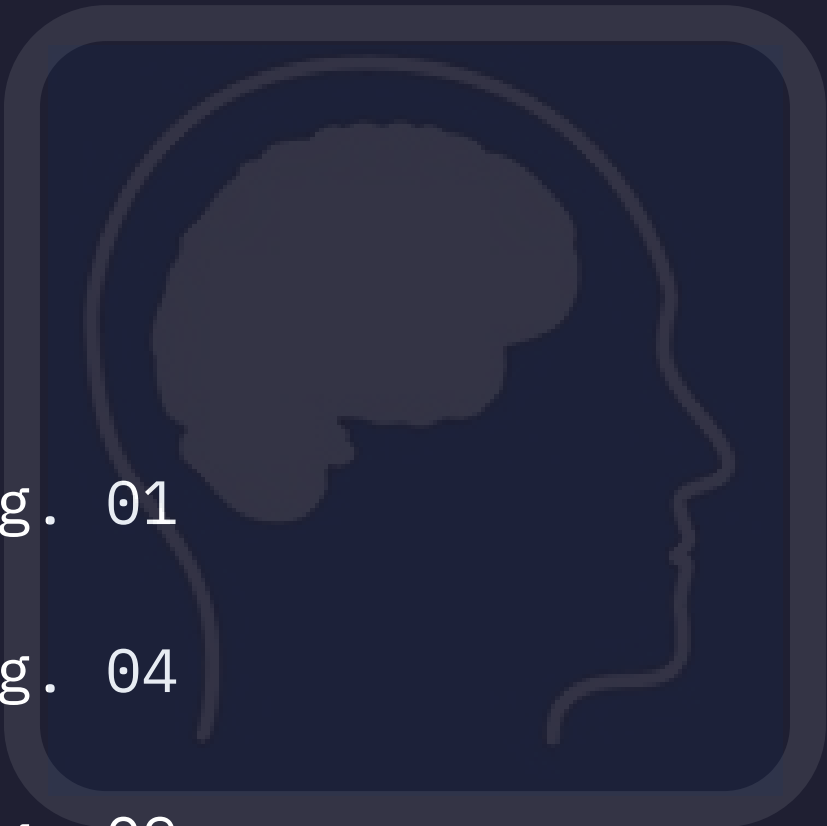


com deficiência



O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR NESSA CARTILHA?

1. Porque empregar pessoas com deficiência.....	pág. 01
2. Você sabe o que é capacitismo?.....	pág. 04
3. A Lei 8.213, a Lei de cotas.....	pág. 09
4. Indo além da obrigação.....	pág. 13
5. Desconstruindo o capacitismo.....	pág. 14
6. Recebendo um colaborador com deficiência em loja.....	pág. 20



PORQUE EMPREGAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde - PNS de 2019 cerca de 17,2 milhões de brasileiros com 2 ou mais anos de idade possuem alguma deficiência, o que corresponde a 8,4% da população dessa faixa etária.

Essas pessoas enfrentam desafios que vão da estrutura física até as barreiras que surgem pelas formas mais sutis de preconceito e discriminação. Desafios que impactam em todos os aspectos de sua vida, desde a sua autoestima e socialização até o direito à cidade, à escolaridade e ao trabalho.

Quando falamos de trabalho, a taxa de desocupação, que corresponde às pessoas que estão procurando emprego e que não obtém sucesso, continuando desocupadas, é muito maior neste grupo.

Quando focamos nosso olhar sobre os jovens temos que essa taxa entre pessoas de 14 a 29 anos de idade foi de **25,9%**, contra **18,1%** para aquelas sem deficiência em 2019.

A qualidade do vínculo empregatício também mostra essa desigualdade. As pessoas com deficiência apresentaram uma taxa de formalização de 34,3%, enquanto para pessoas sem tal condição a taxa é de 50,9%.



As pessoas com deficiência ganham significativamente menos, quando falamos em salário médio, seu ganho é de cerca de $\frac{2}{3}$ do salário médio de uma pessoa sem deficiência.

FONTE: IBGE, 2022. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AS DESIGUALDADES SOCIAIS NO BRASIL.



O setor supermercadista está sempre aquecido e também é diversificado nas oportunidades de trabalho que oferece, inclusive para pessoas com deficiência.

As lojas do setor possuem diversos cargos que podem ser ocupados por profissionais que possuem deficiência de diversos graus e naturezas.

Você sabe

O QUE É CAPACITISMO?

PARA ALÉM DAS BARREIRAS



urbanísticas, arquitetônicas, das encontradas nos meios de transportes, das que dificultam ou impedem o acesso às tecnologias, as de comunicação e informação, temos mais um grupo de barreiras a serem enfrentadas: as barreiras atitudinais, que dizem respeito às atitudes e comportamentos frente às pessoas com deficiência. **Quando falamos de enfrentas as barreiras atitudinais estamos falando de enfrentar o capacitismo.**

O CAPACITISMO

é uma limitação no olhar de uma pessoa que passa a enxergar apenas para as deficiências que essas pessoas possuem, como se elas não fossem nada além de suas deficiências. Todas pessoas possuem diferentes tipos de limitação mas é como se nos esquecemos disso e enxergássemos apenas as limitações das pessoas com deficiência.

O capacitismo é a percepção de que as pessoas com deficiência são inferiores às pessoas sem deficiência.

Essa visão perpassa toda a nossa sociedade, impacta na exclusão e no preconceito que essas pessoas enfrentam em diferentes áreas de sua vida, inclusive no mundo do trabalho.



O CAPACITISMO SURGE QUANDO SEPARAMOS AS PESSOAS EM DOIS GRUPOS COM VALORES DIFERENTES,

um grupo que não possui deficiência é visto como o “normal” e o outro grupo, com deficiência é visto como deficiente, incapacitado, limitado.

NÃO EXISTE PESSOA NORMAL, EXISTE APENAS PESSOA SEM DEFICIÊNCIA.

Da mesma maneira não devemos chamar as pessoas com deficiência de portadoras de deficiência, deficientes, inválida, incapaz, especial, doente, defeituosa. **São apenas pessoas com deficiência.**

Em primeiro lugar e antes de tudo, são pessoas.

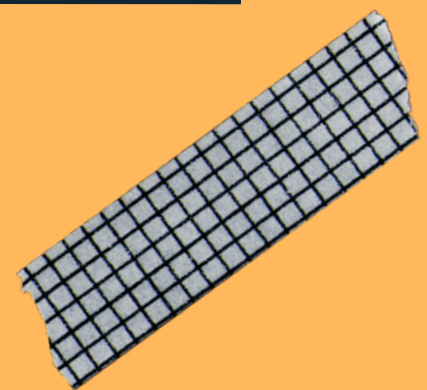
A LEI 8.213, A LEI DE COTAS

A LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO JÁ POSSUI MAIS DE 30 ANOS.

ESSA LEI DISPÕE SOBRE

os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Um dos seus objetivos foi incentivar a inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e sua publicação cumpriu importante avanço para essa inclusão.

[Clique aqui para acessar a Lei 8.213 na íntegra](#)



QUAIS ORGANIZAÇÕES PRECISAM SEGUIR ESSA LEI?

Segundo o Artigo 92 da Lei 8.213 **todas as empresas com mais de 100 empregados** são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS ou com pessoas com deficiência.

QUANTAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PRECISO CONTRATAR?

As empresas devem calcular a quantidade de pessoas com deficiência que precisam contratar baseadas na proporção entre o total de colaboradores e a porcentagem exigida pela Lei 8.213.

Segue a proporção exigida:

- até 200 devem contratar 2%;
- de 201 a 500, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- acima de 1.001, 5%.

INDO ALÉM DA OBRIGAÇÃO

Sim, contratar pessoas com deficiência é uma obrigação legal para empresas com mais de 100 colaboradores e também é uma questão de oferecer oportunidades a pessoas que não possuem espaço consolidado em nossa sociedade.

Porém, **está na hora de expandirmos um pouco nosso olhar sobre o tema pra entendermos que muito mais do que isso, pessoas com deficiência são também profissionais tão capazes quanto todas as outras pessoas para ocuparem postos de trabalho e contribuir para o crescimento da sua organização.** Expandir nosso olhar para além da obrigação significa expandir nosso olhar sobre as pessoas com deficiência.

DESCONSTRUINDO O CAPACITISMO

COMENTÁRIOS QUE NÃO DEVEM SER FEITOS



VOCÊ NEM PARECE **AUTISTA**

O autismo é uma condição ou diferença neurológica que deve ser respeitada, e não existe “cara de autista”. Uma frase como essa, que é dita como se fosse um elogio, acaba reforçando que ser uma pessoa com deficiência é algo ruim.

VOCÊ NASCEU **ASSIM**, FOI **ACIDENTE** OU FOI **DOENÇA**?

Será que você realmente precisa dessa informação ou é apenas curiosidade? Não olhe para as pessoas com deficiência como se fossem objetos estranhos, são pessoas, e talvez elas não queiram compartilhar com você o que aconteceu. Imagina ter que ficar respondendo essa pergunta a toda hora, parece que essa é a única característica dessa pessoa e que ela não tem nada mais relevante para conversar. Não reduza uma pessoa à sua deficiência.

NOSSA, E VOCÊ FAZ ISSO TUDO SOZINHO?

16

Tendemos a olhar as pessoas com deficiência como incapazes. Por isso, muitas vezes, quando essas pessoas fazem coisas que são muito simples para elas, muitos se surpreendem e falam coisas assim com a intenção de elogiá-las. Mas esse tipo de comentário infantiliza as pessoas com deficiência e surge de um lugar que não acredita que elas sejam capazes, daí é que vem a surpresa. **As pessoas com deficiência são tão capazes quanto qualquer pessoa. Claro que elas irão precisar de algumas adaptações dependendo das atividades que forem realizar, mas isso tem relação com a quantidade de barreiras e deficiências que o ambiente possui.**



SE FOSSE COMIGO, NEM SEI O QUE FARIA

Basta pensar um pouco nessa frase para perceber como ela pode magoar uma pessoa com deficiência. É como se você dissesse que viver como uma pessoa com deficiência é a pior coisa que pode acontecer com alguém. Pois é. Você pode até refletir sobre isso, mas não use essa frase com pessoas com deficiência.

A GENTE SÓ RECEBE O FARDÃO QUE AGUENTA CARREGAR

checkout^{RH}

18

A deficiência não é um problema e nem uma doença, por isso não é um “fardo” a ser carregado.

ESSA PESSOA É UM
EXEMPLO DE SUPERAÇÃO

Tratar pessoas com deficiência como heróis ou exemplos de superação não é o mesmo que ter empatia pelos desafios que elas enfrentam. A deficiência não é sobre superar algo, é sobre se adaptar para fazer as coisas que quiser. Essas pessoas não são heróis, são apenas pessoas. Elas não querem superar nada, querem apenas ter os mesmos direitos que todas as outras pessoas.



EXPRESSÕES CAPACITISTAS PRA **TIRAR** DO VOCABULÁRIO:



-Você é retardado?

-Não temos braços pra esse projeto agora.

-Ele está dando uma de João sem braço

-Que mancada

-Para fingir demência!

Todas essas expressões são carregadas de julgamentos sobre as capacidades das pessoas com deficiência e quando utilizamos isso acabamos reforçando essa visão de que essas pessoas são incapazes, preguiçosas e cheias de limitações.

RECEBENDO UM COLABORADOR COM DEFICIÊNCIA EM LOJA

O DIÁLOGO E O RESPEITO SÃO FUNDAMENTAIS

Ser capaz de escutar as pessoas com deficiência e ser empático é o ponto mais importante. Confie na capacidade da pessoa com deficiência com relação ao que ela consegue ou não fazer. Você pode oferecer ajuda, não tem problema nenhum nisso.

PORÉM, SE ELA DISSER QUE É CAPAZ DE FAZER SOZINHA E NÃO PRECISA DE AJUDA, ACEITE ESSA RESPOSTA SEM INSISTIR.

O próprio indivíduo sempre sabe de suas necessidades melhor do que os outros. Da mesma maneira se a pessoa dizer que não consegue realizar aquela atividade acredite e ofereça ajuda e, se necessário, pensem juntos o que pode ser alterado naquela atividade para que aquela pessoa consiga realizá-la.

OUTRO PONTO IMPORTANTE QUANDO FALAMOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: SEMPRE DIRIJA-SE À ELA MESMO QUE ELA ESTEJA ACOMPANHADA E NÃO INFANTILIZE ESSA PESSOA APENAS POR CONTA DE SUA DEFICIÊNCIA.

ACESSIBILIDADE É OBRIGAÇÃO!

Quando falamos de acessibilidade estamos falando de um direito garantido pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015).

Então, para a sua loja estar segura é necessário tornar o espaço acessível.

A falta de acessibilidade impossibilita que clientes com deficiência possam frequentar sua loja com tranquilidade e conforto, além de impedir a garantia do emprego para colaboradores com deficiência.

Quando falamos de acessibilidade estamos falando de um direito.

NÃO É FAVOR. É LEI.

checkout^{RH}

PRÓTESES, ÓRTESES E CADEIRAS DE RODAS NÃO SÃO BRINQUEDOS

23

Esses itens são de fundamental importância para essas pessoas e precisamos enxergá-los como sendo uma extensão do corpo dessas pessoas. Portanto, nada de pedir para ver melhor a prótese ou órtese de alguém ou de apoiar objetos na cadeira de rodas de alguém.



IDENTIFIQUE OS INTERESSES E HABILIDADES DO SEU COLABORADOR

Ter uma deficiência não significa incapacidade ou que a pessoa tem baixa qualificação. Essa pessoa pode ser um profissional tão capaz quanto qualquer outra pessoa. A presença dela em loja não deve ser apenas para cumprir as cotas da Lei.

Não limite essa pessoa a uma função muito mais simples do que o que ela poderia realizar. E lembre-se: não existem funções específicas para uma pessoa com deficiência realizar em loja, as habilidades e interesses de pessoas que possuem a mesma deficiência são diferentes, ninguém deve ser enquadrado em uma única função possível.

Ter uma pessoa com deficiência na sua equipe significa pensar não só na sua acessibilidade e integração, mas também no seu desenvolvimento e plano de carreira.

É comum que muitas organizações percam seus talentos internos pela falta de perspectivas de crescimento dentro da organização, porém quando falamos de pessoas com deficiência isso acontece com maior intensidade justamente pela falta de oportunidades dentro do ambiente organizacional.



FAÇA ESSA PESSOA SE SENTIR PARTE DA EQUIPE

25

A sensação de pertencimento é algo fundamental para seu funcionário poder se sentir bem no ambiente de trabalho e para poder desempenhar bem.
Para isso, é fundamental criar um clima agradável de trabalho:

- **AJA COM NATURALIDADE COM SEU COLABORADOR;**
- **O ENXERGUE PARA ALÉM DA SUA DEFICIÊNCIA, NÃO O LIMITE E ELA;**
- **CONVERSE COM SUA EQUIPE PARA QUE TODOS SE ENGAJEM NESSA MISSÃO COM VOCÊ;**
- **SE INFORME SOBRE ESSA DEFICIÊNCIA E ASSUMA UMA POSTURA ATIVA PARA CRIAR UM AMBIENTE CADA VEZ MAIS ACOLHEDOR.**

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NÃO SÃO TODAS IGUAIS

Quando falamos de pessoas com deficiência estamos falando de um grupo heterogêneo.

SEGUNDO A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, SÃO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

todas as pessoa com impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A primeira deficiência que nos vem à mente é a **deficiência motora** por ser facilmente perceptível. Neste grupo temos as pessoas amputadas, cadeirantes e pessoas de baixa estatura (pessoas com transtorno do nanismo).

ALÉM DA DEFICIÊNCIA MOTORA

27

temos também a **deficiência visual**, caracterizada pela perda total ou parcial da capacidade visual de um ou dois olhos e a **deficiência auditiva** que é a perda parcial ou total da capacidade auditiva.

OUTRA DEFICIÊNCIA É A DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

onde existe um comprometimento cognitivo e a pessoa apresenta um atraso no seu desenvolvimento, dificuldades para aprender e realizar tarefas do dia a dia e interagir com o meio em que vive.

E para fins legais, segundo a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) que é um transtorno do neurodesenvolvimento também é considerado uma deficiência.

ESSE É UM GRUPO DIVERSO...

e cada deficiência possui suas particularidades e necessidades. Mas antes de tudo, são pessoas e cada uma delas é um profissional que merece suporte, respeito e atenção como todos seus outros colaboradores para que possam se desenvolver e desempenhar suas funções da melhor maneira possível.

checkout^{RH}



Acolher um time diverso é ter um time mais resiliente, criativo e engajado.

29

VAMOS JUNTOS GERAR MAIS OPORTUNIDADES PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

ESTAMOS AQUI PARA TE APOIAR NESSA JORNADA.