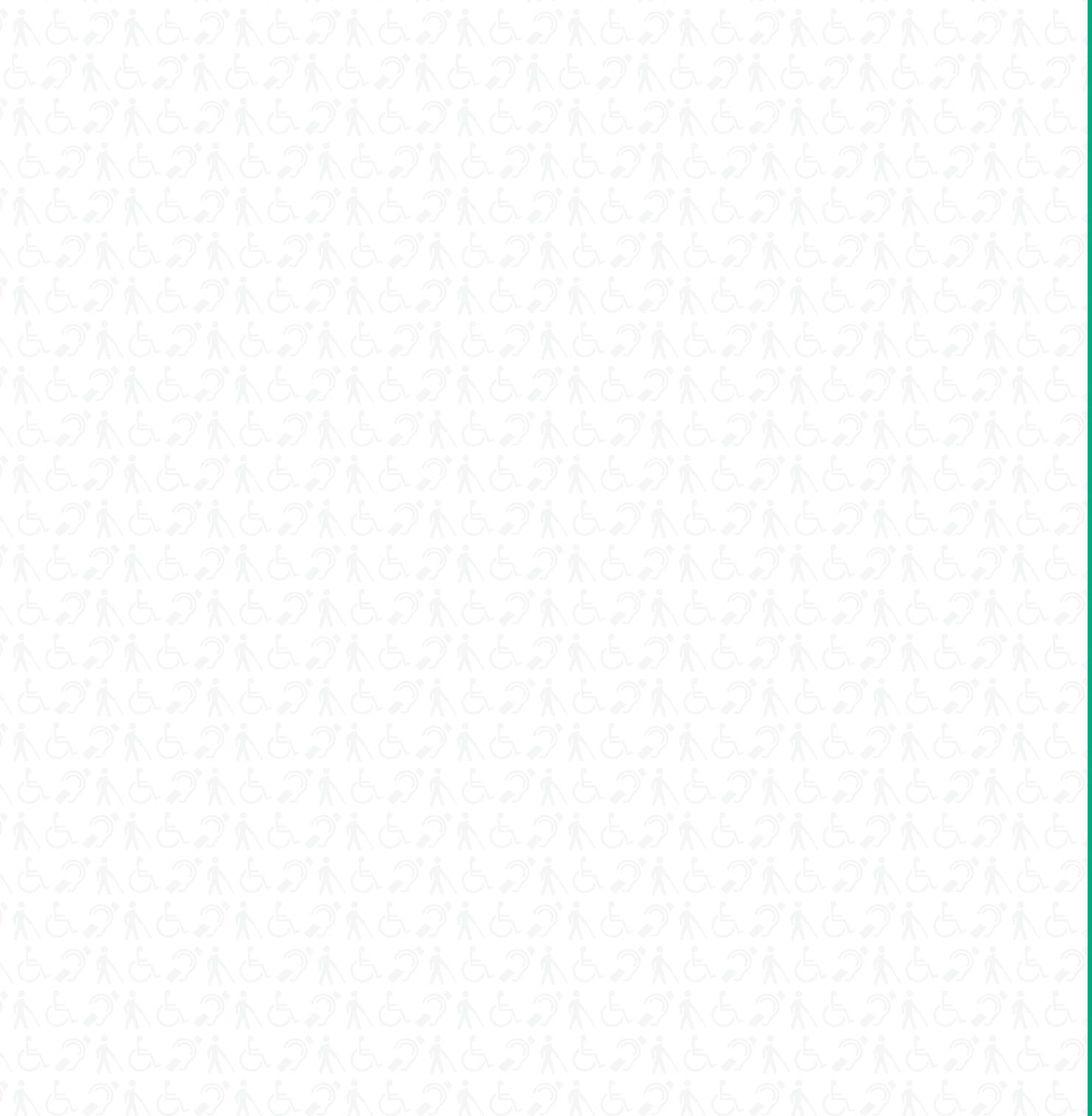
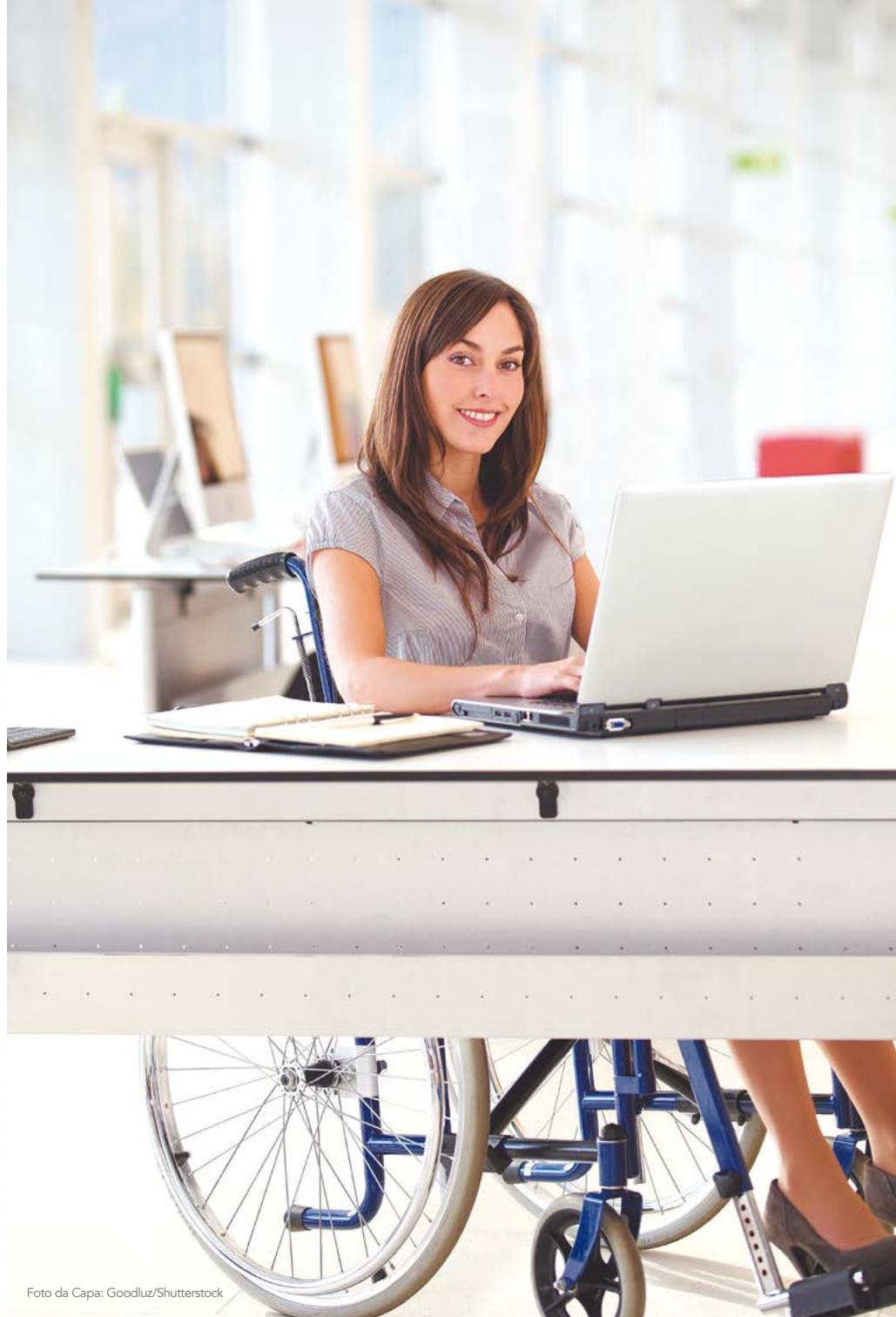


Pessoas com deficiência no trabalho

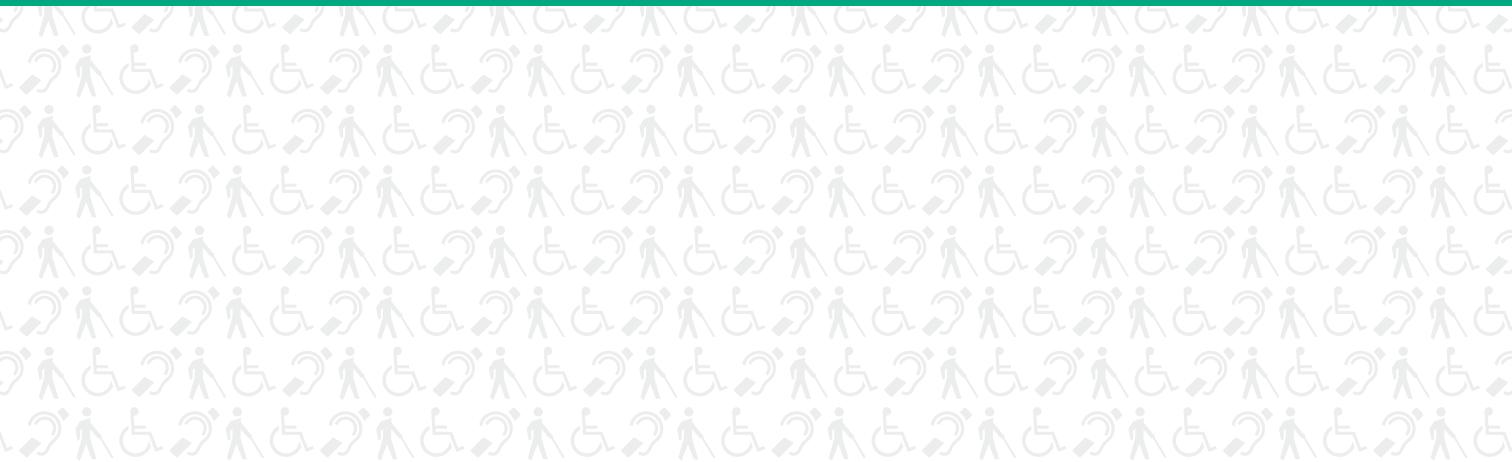








Carta de Abertura



A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho não é uma novidade: a lei que estabelece as cotas e o seu cumprimento obrigatório existe desde 1991. Contudo, o número de pessoas com deficiência que trabalham em empregos formais ainda é menor que o esperado, mesmo com o trabalho de qualidade realizado por muitas empresas na adoção de diversas formas de inclusão desses profissionais.

Um dos obstáculos para que esse processo ganhe velocidade é a falsa percepção de que a inclusão gera dificuldades e acarreta custos elevados para as organizações. Dados e fatos contradizem esses mitos.

Para que as empresas brasileiras sejam competitivas, e isso significa atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho, elas precisam estar abertas à diversidade na formação das equipes que ajudam a entregar seus resultados. Pesquisas e especialistas têm mostrado que uma força de trabalho diversificada – o que inclui pessoas com deficiência – promove inovação e criatividade e proporciona uma tomada de decisão mais efetiva para as empresas.

Enquanto em outras dimensões da diversidade, como as relacionadas a cor de pele, orientação sexual e principalmente gênero, temos observado significativa modernização nas empresas brasileiras, o mesmo ainda não é percebido na inclusão de pessoas com deficiência.

É por esse motivo que o Governo do Estado de São Paulo e a PwC estabeleceram uma parceria e lançaram esta publicação, cujo objetivo é abordar e discutir possíveis caminhos para a criação de valor por meio de práticas de inclusão.

Pretendemos trazer à tona dados e fatos que reforcem a percepção de que a inclusão de pessoas com deficiência, quando bem realizada, é uma prática inovadora, capaz de gerar oportunidades em diferentes dimensões, não só para os profissionais com deficiência, mas para as empresas e para a sociedade.

Geraldo Alckmin

Governador do Estado
de São Paulo

Linamara Rizzo Battistella

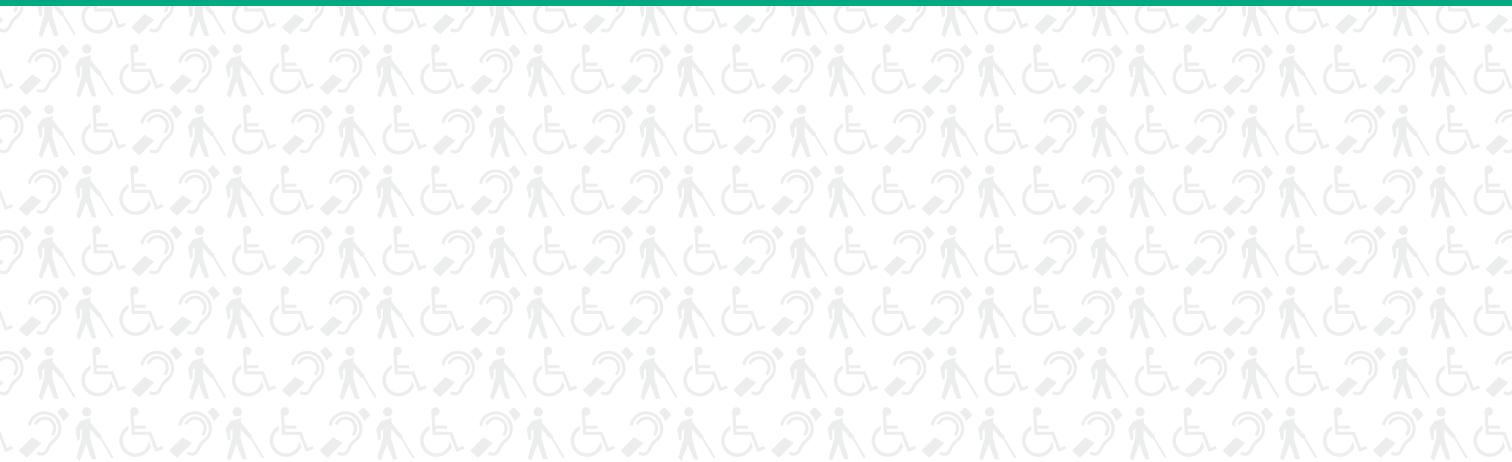
Secretária de Estado
Secretaria de Estado dos Direitos
da Pessoa com Deficiência

Fernando Alves

Sócio-presidente
da PwC Brasil



Sumário



A deficiência no Brasil e no Estado de São Paulo	8
Cotas para pessoas com deficiência no Brasil e no Mundo	14
Principais mitos e equívocos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência	18
10 razões para praticar a Inclusão	24
Boas práticas: muito mais que inserção	30
Inclusão cria valor e capitaliza o investimento	34
Inclusão de pessoas com deficiência como nova tendência no cenário empresarial	40
Como começar	44
Legislação	48
Mais informações sobre acessibilidade e inclusão	52

The background of the slide features a repeating pattern of accessibility icons, including a person in a wheelchair and a person with a white cane, set against a light gray background. This pattern is visible at the top and bottom of the slide, framing a central green area.

A deficiência no Brasil e no Estado de São Paulo

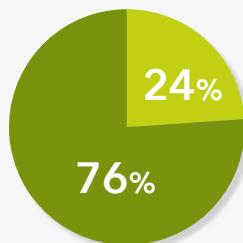
Entendendo o cenário



Segundo o Censo do IBGE 2010, cerca de 46 milhões de pessoas no Brasil têm algum tipo de deficiência que afeta suas capacidades mental, de mobilidade, audição e/ou visão. Em São Paulo, são mais de 9 milhões de pessoas.

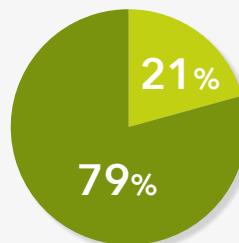
“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”⁽¹⁾

POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL



■ Pessoas com deficiência (45.606.048) ■ Pessoas sem deficiência (145.149.751)

POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO



■ Pessoas com deficiência (9.334.109) ■ Pessoas sem deficiência (35.723.254)

Se considerarmos somente as pessoas consideradas pela Lei 8.213/91, conhecida como “Lei de Cotas”, ou seja, apenas quem tem deficiências mais severas (conforme critérios especificados pela própria lei), 13 milhões de pessoas no Brasil (7% da população) deveriam estar inseridas na força de trabalho formal.

Uma em cada cinco pessoas com deficiência do país está no Estado de São Paulo. No total, 2,5 milhões de pessoas (6% da população do Estado)⁽²⁾ são contempladas pela Lei de Cotas.

Esses números reforçam que a *inclusão da população com deficiência está longe de ser uma questão de minorias*. Trata-se de um enorme contingente de pessoas que pode contribuir ativamente para a produtividade e o consumo no país e no Estado de São Paulo.

A taxa de ocupação da população brasileira com deficiência (43%) é bastante próxima da taxa de ocupação da população como um todo (44%). No Estado de São Paulo, aproximadamente 5 milhões de pessoas com deficiência estão ocupadas (o que representa 48% da população com deficiência). Na população como um todo, a taxa de ocupação é de 55%.

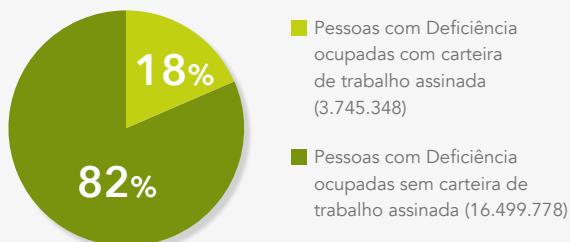
Aparentemente não existem disparidades muito grandes nas taxas de ocupação mas, quando se analisa o grupo de pessoas com deficiência que trabalham com carteira assinada, elas aparecem de forma mais acentuada. Enquanto na população brasileira sem deficiência a taxa de ocupação é de 45%, entre as pessoas com deficiência há uma queda de 27 pontos, o que indica a necessidade de avançar muito na inclusão desses profissionais no mercado de trabalho ⁽²⁾.



TAXA DE EMPREGO FORMAL NA POPULAÇÃO BRASILEIRA



TAXA DE EMPREGO FORMAL NA POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA BRASILEIRA



A promoção da inclusão se torna ainda mais premente quando comparamos dados do Ministério do Trabalho e do Emprego. Em 2010, havia aproximadamente 44 milhões de empregos formais ativos no Brasil. Destes, apenas 306 mil eram preenchidos por pessoas com deficiência, o que equivale a 0,7% do total. No Estado de São Paulo, havia 13 milhões de empregos formais, dos quais apenas cerca de 100 mil eram ocupados por pessoas com deficiência, o que equivale a 0,8% do total.

Alguns podem sugerir que o motivo para a menor formalidade na ocupação de pessoas com deficiência é a sua qualificação mais baixa, mas os dados não reforçam essa tese. Embora a escolaridade desse grupo esteja um pouco abaixo da média nacional, não há grandes disparidades: a taxa de pessoas com deficiência com ensino superior completo é apenas 4 pontos percentuais inferior à do total da população; essa diferença chega a quase 12 pontos percentuais quando se considera o ensino médio completo⁽²⁾.

Além disso, o Censo do IBGE de 2010 identificou 2,8 milhões de pessoas com deficiência que têm ensino superior completo (inclusive mestrado e doutorado) – em tese um número mais que suficiente para ocupar as cerca de 937 mil vagas potencialmente criadas pela Lei de Cotas. Ou seja, as pessoas com deficiência estão sendo subaproveitadas pelo mercado de trabalho.

A Lei das Cotas (8.213/91)

declara que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção

até 200 funcionários.....	2%
de 201 a 500 funcionários.....	3%
de 501 a 1.000 funcionários.....	4%
de 1.001 em diante funcionários...	5%



Auremar/Shutterstock

Mesmo com a Lei de Cotas, ainda há enorme oportunidade para uma melhor inserção das pessoas com deficiência. Segundo o Ministério do Trabalho, em 2010 o número de contratações nos parâmetros da lei correspondia a 38,9% do potencial total de contratações de pessoas com deficiência no Brasil⁽³⁾.

Estudos recentes realizados pelo Governo de São Paulo e pela FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas) demonstram uma realidade ainda repleta de obstáculos^(4,5):

- Entre as pessoas com deficiência, as taxas de ocupação estão cerca de 20 pontos percentuais abaixo do percentual relativo às pessoas sem deficiência.
- Em média, os rendimentos do trabalho das pessoas com deficiência são 30% mais baixos que os de pessoas sem deficiência.
- As pessoas sem deficiência têm mais probabilidade de conseguir uma ocupação quando elevam seu nível de qualificação, mas o mesmo não ocorre com pessoas com deficiência.



**Cotas para pessoas
com deficiência
no Brasil e no Mundo**





A taxa de desemprego de pessoas com deficiência nos países desenvolvidos e em desenvolvimento é uma clara indicação de como a inclusão está de algum modo associada ao próprio desenvolvimento do país. Em 2005, estimava-se que 80% a 90% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar estavam desempregadas no mundo em desenvolvimento. Essa taxa caía para entre 50% e 70% nos países desenvolvidos.

Para combater o desemprego que atinge as pessoas com deficiência, cotas e políticas afirmativas foram criadas. No entanto, os resultados, a forma e os critérios de tais políticas variam bastante. Na maioria dos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), a taxa de preenchimento das cotas atinge de 50% a 70%⁽⁶⁾. No Brasil, de acordo com a RAIS 2010, apenas 14% das empresas cumpriam a sua cota⁽³⁾.

Exemplos de políticas afirmativas relacionadas à empregabilidade de pessoas com deficiência em outros países

Na Alemanha, as cotas são de 5% em empresas acima de 20 funcionários, mas destinam-se prioritariamente a pessoas com graus mais severos de deficiência.

Na Turquia, o percentual é de 3% e o governo arca com os tributos trabalhistas, enquanto na China a cota é de 1,5% e o valor das multas aplicadas é direcionado a programas de capacitação e colocação profissional.

Países como Austrália, Reino Unido e Estados Unidos não têm cotas, mas contam com rígidas leis para punir empresas que não ofereçam condições de igualdade às pessoas com deficiência. Esses países apresentam índices de ocupação de pessoas com deficiência maiores que os brasileiros.

Entre as ações desenvolvidas e que não envolvem a definição de cotas, vale destacar o financiamento público e a orientação ou concessão de incentivos tributários para adequação de pequenas empresas.

(Fonte: Relatório Mundial sobre a Deficiência – OMS/Banco Mundial)



Goodluz/Shutterstock



**Principais mitos e equívocos
relacionados à inclusão
de pessoas com deficiência**





“Contratar funcionários com deficiência vai fazer a produtividade cair e trazer prejuízos”



Estudos realizados nos Estados Unidos, entre eles alguns feitos pela DuPont ao longo de três décadas, indicam que **funcionários com deficiência apresentam desempenho igual ou superior aos outros, maior lealdade e menor absenteísmo** ⁽⁶⁾. E, ao contrário do que se acredita, 23% desse público já têm ensino médio ou superior completo no Brasil.

“Como elas são despreparadas, é melhor alocar pessoas com deficiência em cargos menos importantes para o negócio”



Ao restringir as vagas para pessoas com deficiência a um pequeno grupo de funções, o gestor só dificulta o preenchimento da cota e ainda pode estar desprezando talentos. Como recomenda a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o foco deve ser na competência e nas habilidades necessárias para o cargo e não na deficiência ⁽⁷⁾.

“Vou ter que gastar muito para preparar o prédio e o ambiente de trabalho para receber pessoas com deficiência”



Na verdade, trocar o mobiliário é muito barato, e adequações arquitetônicas representam, em média, apenas 2% de uma construção. Além disso, alguns softwares leitores de tela (para uso do computador por deficientes visuais) são gratuitos. **Em um estudo realizado nos EUA em 2003, 73% dos empregadores relataram que os empregados com deficiência não precisaram de nenhuma instalação especial** ⁽⁶⁾.

“Meu pessoal e os novos funcionários com deficiência não vão se entrosar direito”



Problemas desse tipo acontecem em todos os ambientes de trabalho, e não só com as pessoas com deficiência. Pessoas acima do peso, magras, altas, baixas, de diferentes orientações sexuais, crenças e até times de futebol são alvos comuns de preconceito e *bullying*. **A solução não é afastá-las do ambiente profissio-**

nal, mas propiciar um ambiente diverso, já que, uma vez feita a inclusão, vários casos indicam a melhora na produtividade e na retenção e a queda da abstenção de todos funcionários⁽⁶⁾.

“Pessoas com deficiência não são produtivas porque sabem que nunca serão demitidas”



O funcionário que ingressa pela Lei de Cotas pode ser demitido como outro qualquer e não precisa ser substituído necessariamente por outra pessoa com deficiência naquele cargo ou função. A empresa só precisa manter o número total de trabalhadores com deficiência previsto na lei, e não por setor ou unidade.



O caso IBM: quando a diversidade é parte integrante da estratégia de negócios

A IBM tem um compromisso histórico com as práticas de diversidade e inclusão, e atualmente se posiciona no mercado como uma empresa socialmente responsável e aberta a grupos de diferentes características e necessidades. A diversidade da sua força de trabalho é um componente importante da estratégia de atração e gerenciamento de talentos da organização, o que inclui também as pessoas com deficiência.

Um dos princípios que orienta as ações de inclusão na IBM é permitir que as pessoas com deficiência tenham oportunidades na companhia iguais às dos demais profissionais. Não se trata de conceder privilégios, mas oferecer processos efetivos e ferramentas de adaptação que permitam desenvolver os talentos e o potencial das pessoas com deficiência e dos demais funcionários.

Um dos passos fundamentais para criar e fomentar um ambiente inclusivo na IBM foi obter o apoio da liderança, por meio de workshops de sensibilização que resultaram numa maior cons-

cientização dos gestores sobre a importância e os benefícios de se promover a inclusão no ambiente de trabalho. Depois disso, os gerentes passaram a entender melhor a questão, a orientar os seus times em relação a ela. Alguns executivos até se voluntariaram para serem “embaixadores” do tema, com o papel de disseminar na liderança da

IBM Brasil a estratégia de negócios embutida nas políticas de inclusão da empresa. Além do apoio dos líderes, todos os funcionários contam com treinamentos e ações de sensibilização para desenvolverem atitudes e comportamentos inclusivos no dia-a-dia.

Um dos princípios que orienta as ações de inclusão na IBM é permitir que as pessoas com deficiência tenham oportunidades na companhia iguais às dos demais profissionais.

Outro aspecto fundamental para a promoção da inclusão é a comunicação de sua importância e seus benefícios para todos. Embora seja difícil medir quantitativamente esse tipo de impacto, os gerentes que tomaram a iniciativa de contratar pessoas com deficiência mantiveram a prática e relataram mudanças benéficas no comportamento dos seus funcionários. Uma pesquisa de clima recentemente realiza-

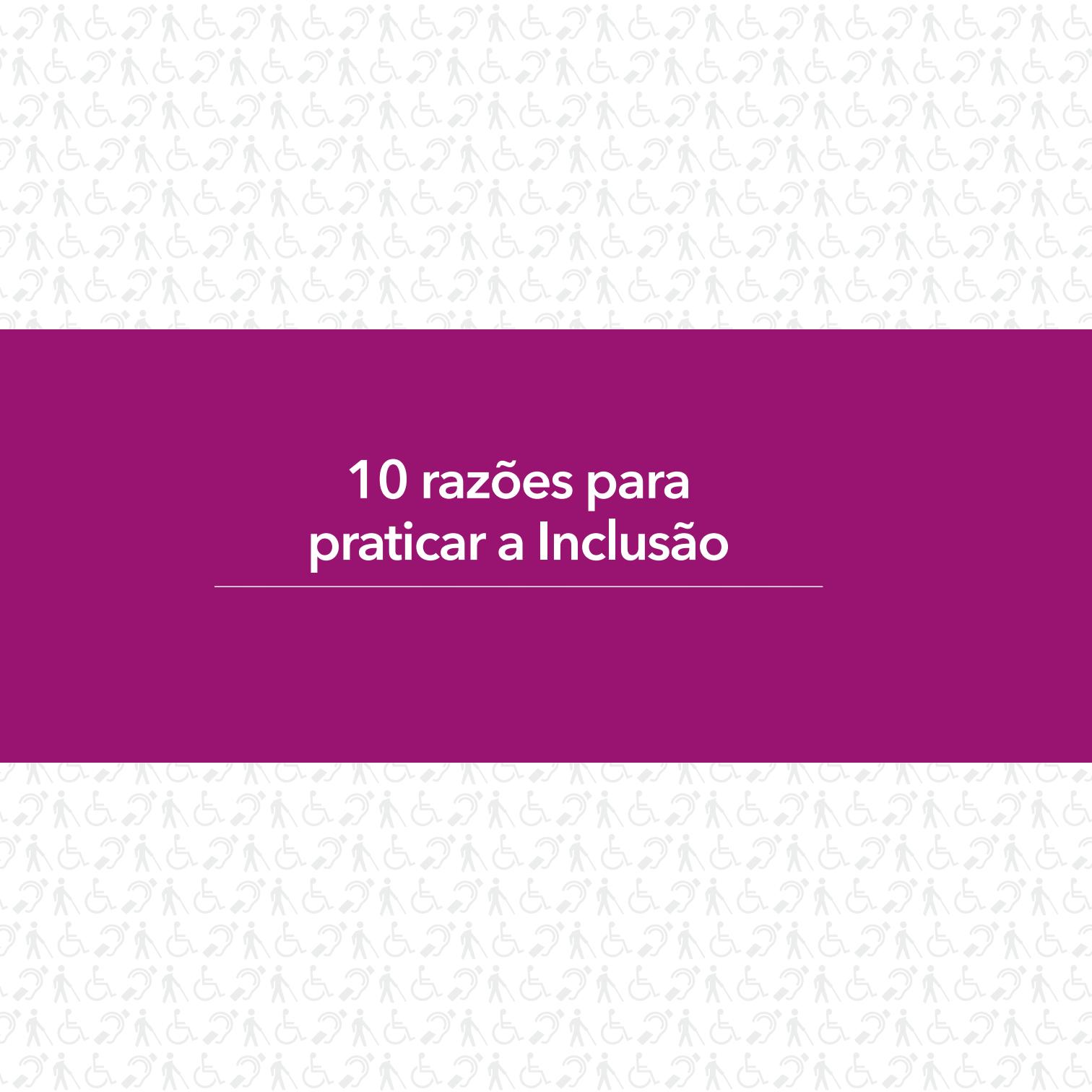
da na IBM destaca que as questões relacionadas à diversidade são as de melhor avaliação entre todas as abordadas. O impacto no clima organizacional está associado à percepção de maior integração entre as pessoas, melhor engajamento com as políticas da empresa e, por consequência, maior produtividade das equipes.

Outro fator fundamental para o sucesso da inclusão de pessoas com deficiência na IBM é a prática de processos de recrutamento voltados especificamente para esses profissionais e uma análise detalhada de como proceder para acomodá-los no ambiente de trabalho.

Como o mercado de talentos de pessoas com deficiência está extremamente aquecido, o empregador deve atuar com dinamismo para alcançar o sucesso. Com isso em mente, a IBM aperfeiçoa o seu processo de contratação de pessoas com deficiência de forma permanente e, há algum tempo, trouxe para a sua equipe uma recrutadora especializada na contratação e na alocação desses profissionais. Uma das iniciativas por ela desenvolvida foi a organização de painéis de entrevistas entre os gerentes e os profissionais com deficiência, a fim de facilitar o contato entre eles desde o início do processo de seleção.

Os desafios, porém, não estão somente na fase de contratação. Pode haver também a necessidade de se providenciar uma acomodação específica para esses profissionais, e a IBM se prepara para isso, seja em relação a aspectos macro (como rampas e elevadores, entre outras necessidades) até aspectos micro (como ferramentas, intérpretes, etc). Outra iniciativa estratégica da IBM é transferir os custos de acomodação de cada profissional com deficiência (por exemplo, a aquisição de softwares de leitura para pessoas com deficiência visual) para uma conta de despesas compartilhada por toda a companhia, pois algumas análises apontam que custos adicionais para contratação, quando reembolsados pela área contratante, podem gerar uma desvantagem para o candidato com deficiência no processo de seleção.

Assim, o apoio da liderança, a divulgação dos benefícios do processo de inclusão para o negócio e as práticas orientadas ao recrutamento e acomodação das pessoas com deficiência foram os principais fatores de sucesso para a inclusão na IBM. A partir do seu compromisso com a diversidade, tanto do ponto de vista ético quanto de talentos, a empresa desenvolveu práticas que são modelos para qualquer organização que queira promover a inclusão de pessoas com deficiência.

The background of the slide features a repeating pattern of accessibility icons, including a person in a wheelchair, a person with a white cane, and a person with a hearing aid, set against a light gray background. This pattern is visible at the top and bottom of the slide, framing a central dark purple rectangular area.

10 razões para praticar a Inclusão



Mas, afinal, por que incluir pessoas com deficiência nas empresas? O que se ganha com isso? Quais são as principais oportunidades abertas com essa prática?

Para algumas empresas trata-se apenas do cumprimento de um requisito legal, que evita o pagamento de multas aplicadas em fiscalizações do Ministério do Trabalho. Dados e fatos demonstram, porém, que essa visão é equivocada, pois ignora as **reais oportunidades** de negócio que se abrem quando **pessoas com deficiência são incluídas**.

A imagem ao lado representa as três dimensões de oportunidades na inclusão de pessoas com deficiência: do mercado, de talentos e do requerimento legal.



Mercado

1 Atração de consumidores: Atentos à atuação socialmente responsável das empresas, consumidores valorizam cada vez mais as práticas de responsabilidade social corporativa. Pesquisa do Instituto Akatu⁽⁸⁾ mostra que a dimensão de responsabilidade social mais valorizada pelos consumidores é a promoção da diversidade e da equidade.

2 Ethical Sourcing: Empresas de grande porte, principalmente multinacionais, exigem fornecedores que comprovem ser socialmente responsáveis.

3 Reputação da marca: Em pesquisa da Hill & Knowlton citada pelo Instituto Ethos⁽⁹⁾, 72% dos executivos entrevistados reconheciam a importância da responsabilidade social para a reputação da empresa no mercado.

4 Mercado consumidor ainda não explorado e enorme perda econômica: Em 2010, quase 11 milhões de brasileiros com deficiência em idade economicamente ativa estavam desocupados. Quando estiverem trabalhando, serão 11 milhões de novos consumidores. Além disso, estudos da OIT revelam que um país pode ter uma perda econômica de até 7% do PIB devido à exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho ⁽¹⁰⁾.

5 Atração de investidores: Existem fundos restritos a empresas socialmente responsáveis, como o Fundo Ethical e o ISE da Bovespa, com atraente desempenho no mercado.

Talentos

6 Um novo contingente de trabalhadores: O mercado reclama do “apagão” de profissionais qualificados, mas ignora um segmento da força de trabalho cujos integrantes contam, em grande parte, com ensino superior e médio ⁽¹¹⁾.

7 Atração de talentos das novas gerações: Pesquisas realizadas pela PwC ^(12, 13) indicam que profissionais mais jovens (Geração Y), quando procuram um novo empregador, valorizam os projetos sociais das empresas, o que inclui ações voltadas para a diversidade e a inclusão de pessoas com deficiência.



8 Impacto no clima e cultura organiza-

cional: Um ambiente de trabalho que valorize a diversidade tende a promover benefícios que atingem também outros grupos, o que favorece a retenção de talentos⁽¹⁴⁾. Uma empresa na Carolina do Norte, EUA, relatou que o impacto da contratação de pessoas com deficiência foi tão positivo no clima da organização que as taxas de atraso, abstenção e abandono do trabalho despencaram, e a produtividade aumentou de 60-70% para 85-95%.⁽⁶⁾

9 Maior grau de inovação:

Equipes com pessoas diversas conseguem proporcionar mais inovação por incorporarem diferentes perspectivas, experiências e visões de mundo.

Requerimento legal

10 É lei:

O não cumprimento da legislação, além de acarretar o pagamento de multas, compromete a imagem da empresa junto a outras instituições, seus próprios funcionários e a sociedade.

vgstudio/Shutterstock



A importância dos líderes para transformar os valores de inclusão em resultados de negócios

A Corneta Ferramentas é uma empresa metalúrgica de origem alemã que está há quase 80 anos no Brasil. Atualmente, ela conta com cerca de 500 funcionários em Osasco (SP) e 40 em Manaus (AM), e tem uma linha de mais de 2.500 produtos reconhecidos pela sua qualidade. Desde o início de sua operação no Brasil, a empresa valoriza e pratica a inclusão de pessoas com deficiência, uma cultura criada com base nos fortes valores de seu fundador, Friedrich Kristian Berg.

Ao longo de sua história, a Corneta foi capaz de solidificar essa cultura, a ponto de a inclusão ser tão natural quanto qualquer outra prática da empresa. Para isso, o papel da liderança – não só do fundador, mas dos diretores e gerentes – foi fundamental. Eles têm a responsabilidade de preservar esse importante legado deixado pelo fundador.

Hoje as pessoas com deficiência que trabalham na empresa têm papel de destaque. Um exemplo é a área de Inspeção de Qualidade. Segundo o diretor-presidente da Corneta, Antonio Carlos Bento de Souza, desde que os funcionários com deficiência passaram a integrar a área, o número de reclamações de peças defeituosas praticamente zerou. Ele destaca também que, além de produtivos, esses funcionários são altamente fiéis à empresa, o que é demonstrado por uma taxa de rotatividade menor que a do restante da equipe.

A história de sucesso da Corneta reforça a importância da liderança no processo de consolidação da cultura. Também demonstra que é possível obter resultados empresariais por meio de práticas de inclusão. Segundo o diretor-presidente, “a inclusão faz parte do nosso jeito de ser”.

The background of the slide is a repeating pattern of stylized human figures. Each figure is light gray and consists of a simple human silhouette with a white wheelchair symbol overlaid on its lower half. The figures are arranged in a grid, with each row offset from the one above it, creating a sense of movement and depth. The pattern covers the entire top and bottom portions of the slide, framing a central red rectangular area.

Boas práticas: muito mais que inserção



Um processo de inclusão profissional bem conduzido é sempre uma via de mão dupla, em que as empresas e as pessoas com deficiência são corresponsáveis pelo sucesso.

Para que isso ocorra, obviamente são necessárias adaptações no ambiente ou no posto de trabalho, mas sem perder de vista as competências, potencialidades e individualidades do profissional. Com perfil e formação adequados, esse trabalhador pode render tanto quanto outro qualquer.

A gestão dos profissionais com deficiência deve se pautar nas competências que apresentam e não nas deficiências. Isso significa que, como os demais, eles deverão buscar se qualificar continuamente, ser valorizados pelos seus acertos e cobrados pelos resultados que entregam.

Um ambiente realmente inclusivo é aquele que vai muito além da simples inserção das pessoas com deficiência no trabalho. Cumprir a cota e dar acessibilidade são medidas básicas; a inclusão envolve, ao mesmo tempo, dar às pessoas com deficiência os mesmos direitos concedidos aos outros profissionais e respeitar suas características próprias.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou recentemente a *Rede Global de Empresas e Deficiência*, integrada por 38 empresas multinacionais, associações patronais de 15 países, redes empresariais e organizações civis com objetivo de ajudar as empresas a incorporar a questão da inclusão em seus planos estratégicos de negócios. Entre os participantes da rede, figuram gigantes como Accor Hotels, Allianz, American Express, Dow Chemicals, IBM, Microsoft, Nokia, Samsung e Telefonica.

Essas enxergam uma oportunidade de desfrutar dos benefícios decorrentes da diversidade da força de trabalho, como mais produtividade, menos rotatividade de mão-de-obra, postos de trabalho mais seguros e maior fidelidade por parte dos consumidores.

Relatos de experiências bem sucedidas das empresas integrantes da *Rede Global de Empresas e Deficiência* podem ser acessados no endereço: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf



Goodluz/Shutterstock

Inclusão

- A pessoa com deficiência é integrada ao ambiente de trabalho, compartilhando espaço, funções e responsabilidades com as pessoas sem deficiência, respeitadas às adaptações necessárias.
- A empresa e os profissionais respeitam as características das pessoas com deficiência e se adaptam a elas.

Inserção

- Lideranças e chefias se comprometem com a inclusão e agem como exemplos.
- A empresa proporciona oportunidades iguais de desenvolvimento entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência.
- Os programas de inclusão são robustos e integrados às práticas de diversidade e à estratégia da empresa.
- A pessoa com deficiência empregada é tratada e avaliada de acordo com as suas competências, e não pela sua deficiência.
- Não há segregação de pessoas com deficiência em postos ou ambientes específicos.

The background of the slide features a repeating pattern of accessibility icons, including a person in a wheelchair, a person with a white cane, and a person with a hearing aid, all in a light gray color. A solid orange horizontal band is positioned in the middle of the slide, containing the main text.

**Inclusão cria valor e
capitaliza o investimento**



Andreas/Shutterstock

michaeljung/Shutterstock



O cumprimento de cotas é uma obrigatoriedade da lei, portanto um investimento necessário. Porém, o simples preenchimento das cotas gera um retorno muito limitado para o investimento imposto pela legislação. A inclusão permite capitalizar esse investimento por meio do desenvolvimento de uma força de trabalho produtiva e da obtenção de uma série de outros benefícios já mencionados (“10 razões para praticar a inclusão”).

Por isso, a inclusão é a melhor opção para realizar o investimento inicial imposto pela legislação.

Qualidade da inclusão ainda é ignorada

Pesquisa realizada pela FIPE com trabalhadores com e sem deficiência de um grupo de grandes empresas avaliou o grau de satisfação deles com o emprego e a carreira. Os resultados indicaram que os trabalhadores com deficiência sentem-se menos realizados profissionalmente:

68,9%

das pessoas com deficiência sentem pouca ou nenhuma compatibilidade entre o cargo/função e sua escolaridade, comparado com 42,8% para pessoas sem deficiência.

62,8%

das pessoas com deficiência percebem pouca ou nenhuma compatibilidade entre o cargo/função que exercem e a sua experiência e capacidade, em comparação com 34,6% das pessoas sem deficiência.

20,7%

das pessoas com deficiência afirmam que o gestor nunca conversou com elas sobre metas e desempenho, em comparação com 4,7% das pessoas sem deficiência



72%

das pessoas com deficiência jamais receberam uma promoção, em comparação com 63,7% das pessoas sem deficiência.

67%

das pessoas com deficiência permanecem na mesma função desde de que começaram a trabalhar, em comparação com 55,2% das pessoas sem deficiência.

Desenvolvendo uma cultura de inclusão: o caso Senac São Paulo

O Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) é uma instituição educacional de direito privado e sem fins lucrativos, que oferece cursos livres, técnicos e de ensino superior (graduação, extensão universitária e pós-graduação), presenciais ou a distância, em diferentes áreas do conhecimento. Atualmente conta com 55 unidades educacionais no Estado de São Paulo, com três campi do Centro Universitário Senac e os hotéis-escola Grande Hotel São Pedro e Grande Hotel Campos do Jordão, além da Editora Senac São Paulo, e do Atendimento Corporativo, com equipe especializada em desenvolver cursos sob medida.

A instituição se destaca na inclusão de pessoas com deficiência. Presentes em todas as suas unidades e ocupando diferentes postos de trabalho, esses profissionais encontram um ambiente altamente inclusivo, tanto do ponto de vista físico, como cultural e atitudinal.

Contudo, o cenário nem sempre foi este. Até há alguns anos, o Senac São Paulo, como muitas organizações, adotava práticas tímidas de

inclusão e se autoavaliava como tendo enormes oportunidades de melhorias. A instituição decidiu, portanto, investir em um processo de transformação que viabilizasse o desenvolvimento de uma cultura sustentável de inclusão. O primeiro passo foi a realização de um diagnóstico, cujo objetivo foi entender o que havia sido tentado (erros e acertos) e como a instituição poderia dar um salto qualitativo, indo além das adaptações físicas e do cumprimento da cota.

Até então, um dos principais gargalos para o desenvolvimento de uma cultura de inclusão era o desconhecimento das equipes e gestores para trabalhar com pessoas com deficiência. Para eliminar essa barreira, foram realizadas reuniões com as lideranças, o que foi fundamental para firmar seu compromisso com as ações subsequentes. Mais de 4.200 funcionários participaram de sensibilizações e capacitações sobre o convívio e o trabalho com pessoas com deficiência; Libras e outros temas relacionados à inclusão.

Presentes em todas as suas unidades e ocupando diferentes postos de trabalho, esses profissionais encontram um ambiente altamente inclusivo, tanto do ponto de vista físico, como cultural e atitudinal.

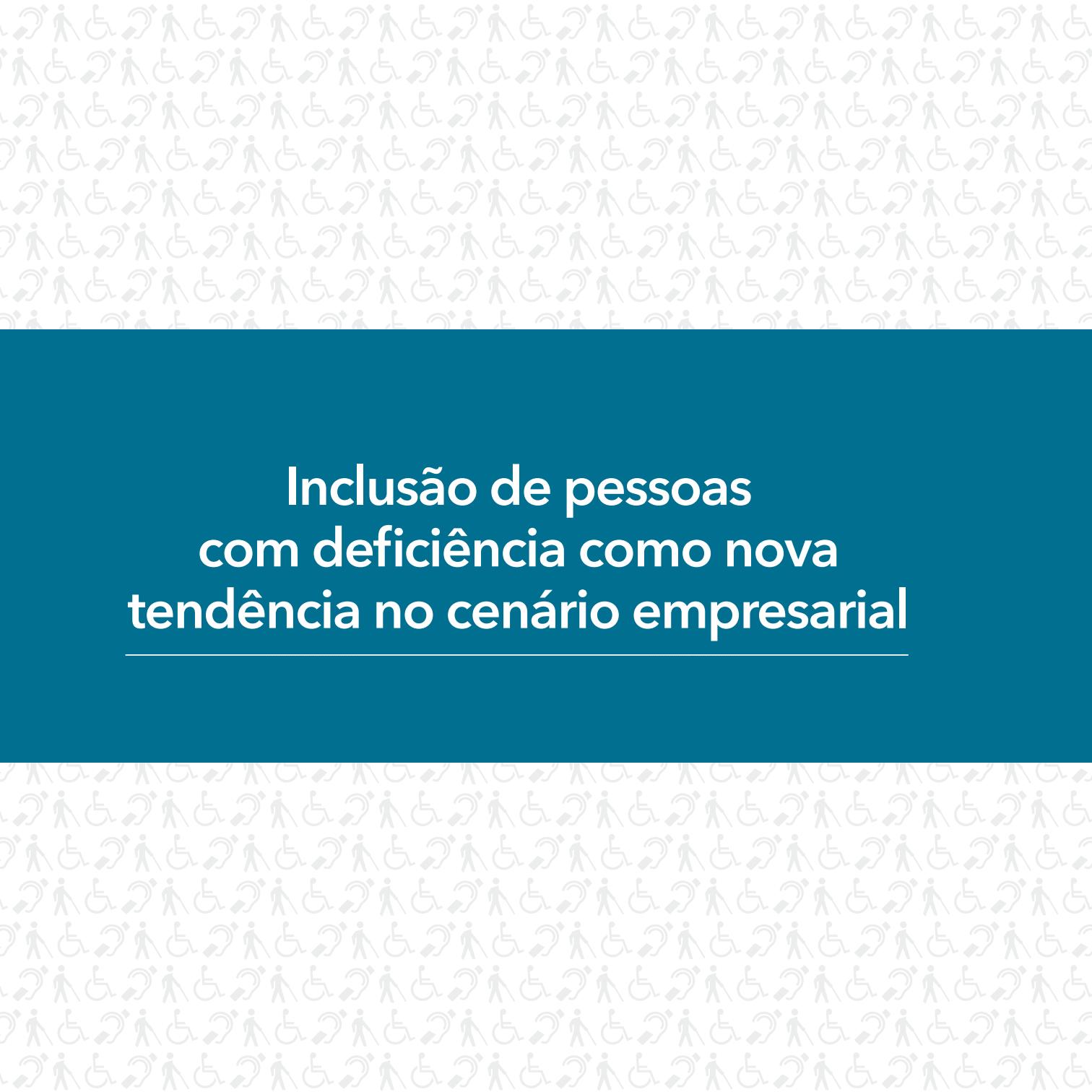
O tamanho do Senac São Paulo e a capilaridade de suas unidades também representavam um enorme desafio para o projeto. A solução para desenvolver uma cultura de inclusão em uma instituição com essas características passou por uma forte crença na descentralização. Foi criado um grupo de “representantes da inclusão” que contou com mais de 130 funcionários do Senac. Eles se tornaram referência para orientar, acompanhar e estimular a adoção de práticas de inclusão nas suas unidades.

Para contornar a dificuldade de contratar profissionais com deficiência, foi realizada uma campanha agressiva de recrutamento e optou-se por não mapear os cargos que poderiam ser ocupados. Profissionais com deficiência têm acesso a qualquer vaga na instituição, sem restrição, desde que seja identificada a possibilidade de desenvolvimento para desempenhar a função. Muitas novas vagas foram criadas após a identificação de profissionais com o perfil adequado, o que resultou na ampliação do quadro de funcionários.

O monitoramento das ações e do cumprimento das cotas por unidade é constante, e as práticas inclusivas são reconhecidas. O caso do Senac São Paulo é um exemplo de como é possível realizar uma mudança cultural, mesmo em grandes e complexas organizações, baseando-se em uma forte crença de que essas mudanças requerem tempo, suporte e, principalmente, o protagonismo dos agentes que as viabilizam.

Alexander Rathis/Shutterstock



The background of the slide features a repeating pattern of stylized human figures. Each figure is composed of a simple human silhouette with a white circle containing a wheelchair icon positioned at the base of the legs, symbolizing accessibility. The figures are arranged in a grid-like pattern across the entire page.

Inclusão de pessoas com deficiência como nova tendência no cenário empresarial



A inclusão de pessoas com deficiência é um importante componente das práticas de sustentabilidade empresarial.

Com o tempo, as barreiras à diversidade no ambiente de trabalho foram sendo superadas, sobretudo no que se refere à inclusão das mulheres. O avanço das práticas inclusivas fez com que os mitos sobre a produtividade das mulheres no ambiente de trabalho fossem testados e superados.

As ações de inclusão antecipam transformações sociais, construindo uma sociedade mais justa e igualitária.

Além da inclusão das mulheres, que fez parte de uma onda mais antiga, e hoje mais consolidada, há outros problemas a serem vencidos, como a inclusão de diferentes orientações sexuais, etnias e pessoas com deficiência. Nessas novas "ondas", a inclusão de pessoas com deficiência vem se destacando, o que é evidenciado pelo número crescente de leis e pesquisas publicadas.

Como ocorreu nos últimos dez anos com a massiva inclusão das mulheres no mercado de trabalho, há sinais de que o mesmo ocorrerá em relação às pessoas com deficiência. **As empresas que não seguirem essa tendência terão uma desvantagem competitiva em relação aos concorrentes**, tanto em termos de acesso a um contingente qualificado de mão de obra, quanto em relação à sua reputação no mercado.



São Paulo: um estado inclusivo

A capacidade de incluir é uma característica inerente ao Estado de São Paulo, uma das regiões mais cosmopolitas do planeta, com cerca de 150 nacionalidades representadas. O tecido social paulista tem sido fabricado por milhões de estrangeiros desde o fim do século XIX, sempre de forma harmoniosa e sem facções étnicas. São Paulo tem algumas das maiores comunidades de descendentes de italianos, sírios, libaneses, japoneses, portugueses, espanhóis ou bolivianos do mundo.

O estado conta também com a maior população negra do país, com aproximadamente 15 milhões de pessoas de cor preta ou parda, o que também supera a população da maioria dos países africanos. Também em São Paulo é realizada anualmente a maior parada LGBT (sigla para lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgênero) do mundo, um dos eventos mais populares na capital do estado.

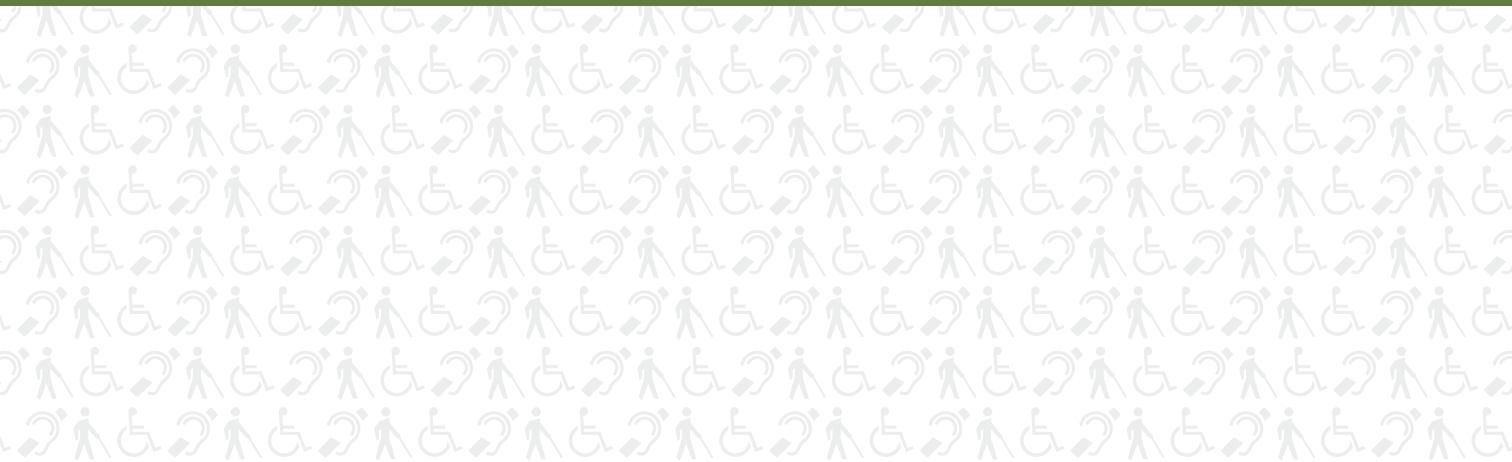
São Paulo tem também um histórico de inclusão de pessoas com deficiência. O estado conta com os hospitais da Rede Lucy Montoro, a maior rede de reabilitação do mundo e também uma das melhores. Passos firmes têm sido também dados na área de mobilidade urbana. Por exemplo, a rede de metrô da capital é 100% acessível, e a maioria das estações tem piso tátil para pessoas com deficiência visual. Na condução desse processo está a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a primeira a ser criada no país em âmbito estadual com o compromisso de defender os interesses desse segmento da população.



Acevo



Como começar





Esperamos que esta publicação tenha contribuído para fornecer esclarecimentos sobre o tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desmistificando algumas ideias comuns e apresentando boas razões para que as empresas encontrem caminhos para a criação de valor por meio de práticas de inclusão. Apresentamos a seguir algumas dicas e recomendações práticas sobre como tornar a sua empresa mais inclusiva.

- **Dissemine as razões e o racional de negócios:** Assegure-se que a alta liderança, os gestores e os profissionais que recrutam a força de trabalho de sua empresa compreendam as reais oportunidades de negócios que existem em incluir pessoas com deficiência.
- **Mantenha um diálogo aberto e franco:** Crie um ambiente no qual todos na organização possam expressar suas opiniões e preocupações em relação à inclusão de pessoas com deficiência. Um diálogo aberto e sincero só tem a contribuir para o mapeamento de possíveis barreiras e resistências.
- **Adapte-se:** Mantenha um canal permanentemente aberto com as pessoas com deficiência, buscando compreender suas necessidades e seus desafios. Muitas adaptações extremamente importantes para pessoas com deficiência são simples e não custam nada.
- **Cobre e comemore a adoção de práticas de inclusão:** Divulgue internamente e no mercado as realizações da sua empresa no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência. Apoie-se em indicadores de efetividade dos programas existentes para cobrar a liderança e os gestores.

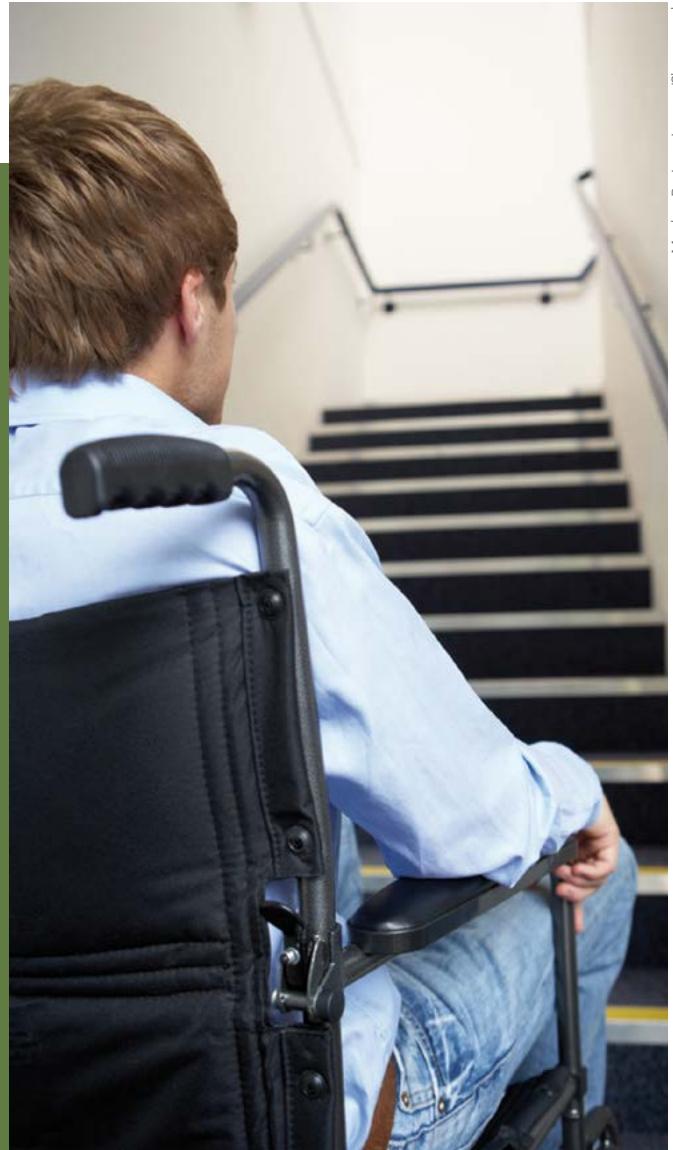


EDHAR/Shutterstock

As muitas faces da acessibilidade

Tornar uma empresa acessível significa muito mais que alargar portas ou instalar rampas, mas também não é sinônimo de grandes investimentos financeiros. Basta estar atento à eliminação dos seguintes tipos de barreiras:

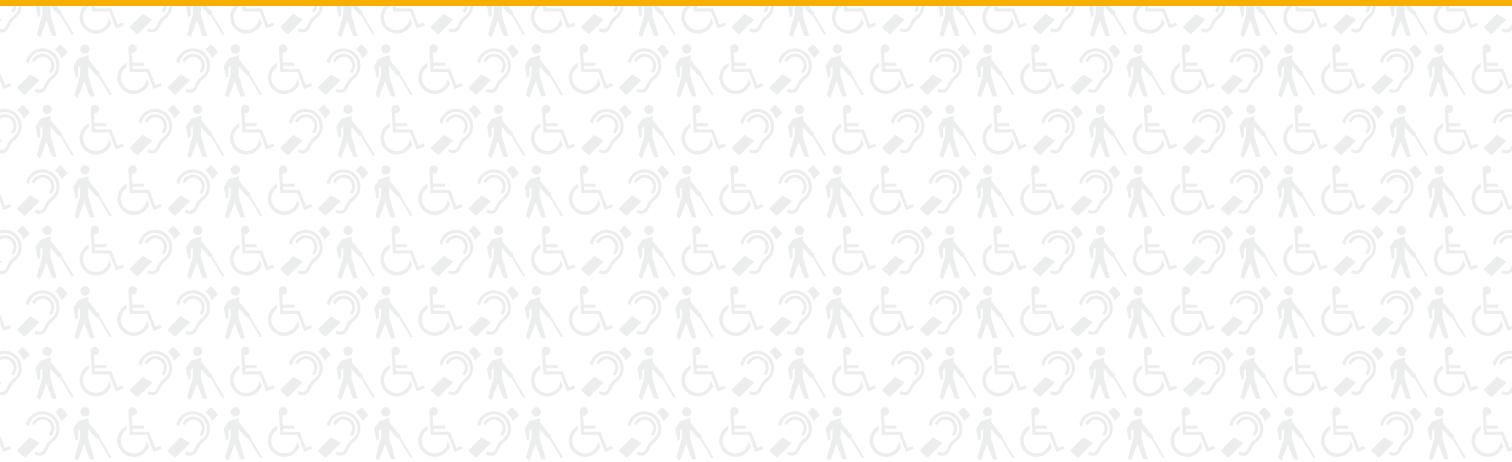
- **Arquitetônica:** barreiras ambientais físicas nos edifícios e nos espaços coletivos.
- **Comunicacional:** barreiras na comunicação interpessoal, escrita, visual e virtual (acessibilidade digital).
- **Metodológica:** barreiras nos métodos e nas técnicas de trabalho.
- **Instrumental:** barreiras nos instrumentos, nos utensílios e nas ferramentas de trabalho.
- **Programática:** barreiras invisíveis embutidas em políticas, normas e regulamentos empresariais.
- **Atitudinal:** preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações

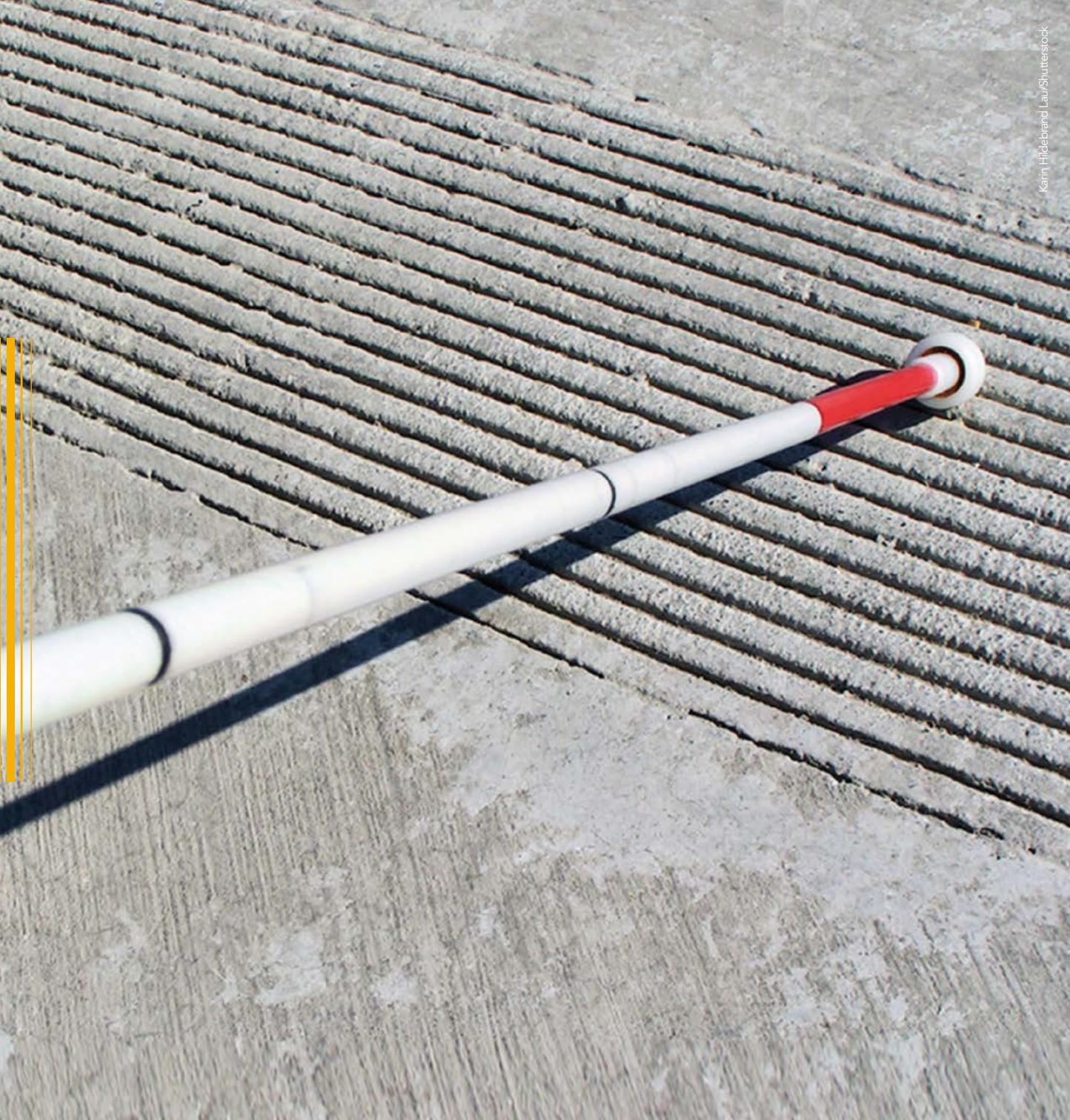


Monkey Business Images/Shutterstock



Legislação





Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)

Convenção patrocinada pela ONU, que estabelece princípios para a inclusão. Preconiza a promoção do acesso ao trabalho e protege contra a discriminação. No Brasil, ganhou status de emenda constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186, de 2008, e pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Decreto Legislativo nº 186/2008

Ratifica a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Decreto Legislativo nº 6.949/2009

Promulga a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Decreto nº 5.296/2004

Estabelece critérios para o atendimento preferencial de pessoas com deficiência e também dá orientações para a promoção da acessibilidade nos diversos espaços. Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000.

Lei 8.213 - Lei da Previdência Social (07/1991)

Estabelece cotas para a inclusão de pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais empregados (2% a 5% dos cargos de acordo com o número de funcionários).

Lei 12.907/2008 do Estado de São Paulo

Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado de São Paulo, abordando detalhes dos temas tratados nas legislações anteriores.

Tipos de Deficiência (Decreto nº 3.298)

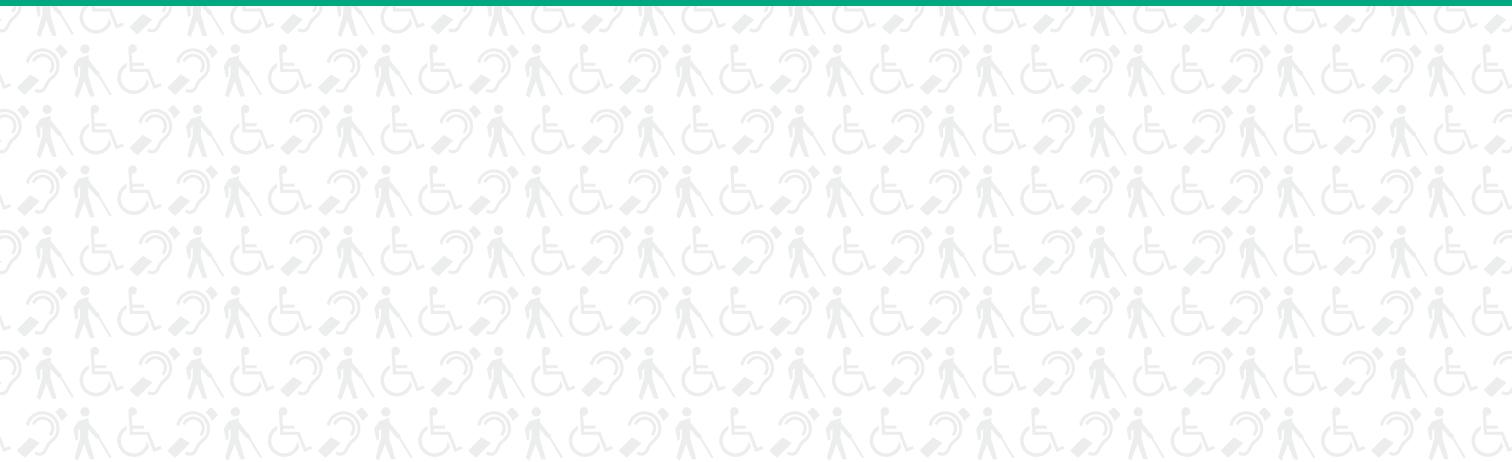
Semrick Photo/Shutterstock



- a) **deficiência física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) **deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) **deficiência visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d) **deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho;
- e) **deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências;



Mais informações sobre acessibilidade e inclusão







Estado de São Paulo oferece estruturas voltadas a facilitação da entrada de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, como:

Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência – PADEF, da Secretaria de Estado do Emprego e Relações de Trabalho: www.empregasaopaulo.sp.gov.br

Centro de Apoio ao Trabalho – CAT, da Prefeitura de São Paulo. Cadastramento de vagas (para empregadores): solicitacaodevagas@prefeitura.sp.gov.br

Também existem organizações especializadas em aproximar as empresas e os trabalhadores com deficiência:

Instituto Pró-Cidadania: <http://www.institutoprocidadania.org.br>

i.Social: <http://www.isocial.com.br>

Fundação do Desenvolvimento Administrativo – FUNDAP: www.fundap.sp.gov.br

Associação Amigos Metroviários dos Excepcionais – AME: <http://www.ame-sp.org.br>

Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE: <http://www.empresas.ciee.org.br/portal/empresas/precad.asp>

Área de responsabilidade corporativa da PwC: pwc.responsabilidadecorporativa@br.pwc.com

Fontes consultadas

1. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), Artigo 1
2. Censo IBGE 2010
3. RAIS 2010 (Ministério do Trabalho)

4. Série de Estudos Modem – Condições de vida, trabalho e escolaridade das pessoas com deficiência, nº 5 (2012).
5. Série de Estudos Modem – Condições de vida, trabalho e escolaridade das pessoas com deficiência, nº 6 (2012).
6. Disability and Employment Factsheets 1, 2 e 3 - UM Enable. Disponível em : <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=255>
7. Managing disability in the workplace, OIT, 2002. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf
8. Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro (Instituto Akatu,2005).
9. Citação retirada de apresentação do Instituto Ethos (2005). Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/apresentacao-do-instituto-ethos-sobre-responsabilidade-social-e-sustentabilidade-em-projetos>
10. BUCKUP, Sebastian, “The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work”. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_146260.pdf
11. Série de Estudos Modem – Condições de vida, trabalho e escolaridade das pessoas com deficiência, nº 6 (2012).
12. Gestão de Pessoas no Futuro: o futuro do trabalho em 2020 (PwC,2007); How gen y and boomers will reshape your agenda (Harvard Business Review, 2009)
13. Millenials at Work: Reshaping the workplace in financial services (PwC,2012)
14. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade (Instituto Ethos,2000).

Governo do Estado de São Paulo
Geraldo Alckmin

Secretaria de Estado dos Direitos
da Pessoa com Deficiência
Linamara Rizzo Battistella

Assessoria Especial para
Assuntos Internacionais
Rodrigo Tavares

PwC

Fernando Alves
Richard Dubois

Equipe Técnica

Secretaria dos Direitos da
Pessoa com Deficiência
Luiz Carlos Lopes

Assessoria Especial para
Assuntos Internacionais
André Alves dos Reis

PwC

Eduardo Faro
Patrícia Loyola
Wilbert Paterno Godoy

Produção Editorial

Assessoria de Eventos do Governo
Equipe Markets da PwC