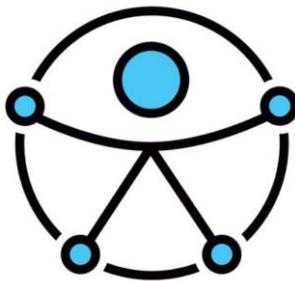


**MENSAGEM PRINCIPAL**  
**X REATIBA : Educação, Emprego e Cidades Inclusivas**



As mensagem principal que os palestrantes deixaram para reflexão e inspiração dos profissionais que estiveram no X Reatiba foi de que a Pessoa com Deficiência quando em postos de trabalho adequados, tenham o treinamento adequado e metas estabelecidas para que possam por meio de suas competências e suas habilidades contribuir para o alcance dos resultados necessários.

O palestrante **Guilherme Bara** ressalta que é importante que as pessoas com deficiência possam ser avaliadas pelo seu desempenho na função com respeito aos resultados entregues, o trabalho tem que ser significativo.

Mostrou quais são os desafios na implementação de um programa de inclusão e diversidade e focou em três passos: “Definir o que é diversidade e estabelecer objetivos; Consultar documentos internos; Consolidar informações sobre diversidade”. Ele acredita que este alinhamento ajuda para que valores individuais e corporativos em conformidade com a cultura da empresa possam somar para a capacitação de porta vozes dentro da empresa.

“Valorizar a diversidade é investir na qualidade das relações entre as pessoas e junto as partes interessadas ”

Guilherme mostrou que para encontrar as pessoas certas para as funções podemos fazer parcerias, se necessário capacitar-las, deixou como exemplo buscar no Sesi ou o Senai cursos de capacitação e/ou contratação de aprendizes com deficiência, podendo ser cursos híbridos (capacitação teórica e prática).

A **Danielle Francine da Silva** nos trouxe a experiência da Klabin que fez o diagnóstico dos postos de trabalho, capacitou a equipe de RH, criaram diálogos com as chefias imediatas e agora criaram um comitê. Este comitê discute temas relacionados a cultura empresarial e a inclusão e questões que levem a um ambiente que acolha a pessoa com deficiência e possa implementar melhorias nos postos de serviço onde elas já estão atuando.

O Sesi por meio do **Fellype Blum** apresentou o Programa Indústria Acessível que auxilia as empresas no cumprimento da Lei de Cotas – Lei Nº 8213/91.

Para garantir a contratação inclusiva nas empresas o art. 93 da lei 8.213/91 estabelece a proporção de pessoas com deficiência e reabilitados do INSS que devem fazer parte do quadro de funcionários, que varia de 2% a 5%, de acordo com o total de trabalhadores. Variando de acordo com o Nº de funcionários:

100 até 200 2% ;  
201 até 500 3% ;  
501 até 1000 4% ;  
1001 em diante 5%

O Indústria Acessível [www.sesipr.org.br/industriaacessivel/](http://www.sesipr.org.br/industriaacessivel/) faz o mapeamento de acessibilidade e Identifica a possibilidade de inclusão da Pessoa com deficiência e Reabilitados a partir da compatibilização de suas características com os postos de trabalho bem como todo acompanhamento de inclusão.



Meta 4.5 Até 2030, eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as **pessoas com deficiência**, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade

A fala da professora Leomar Marchesini mostrou que o que o engajamento da liderança e dos colaboradores para o acolhimento e entendimento das diferenças pode contribuir para a educação como **autonomia** de todos, o desenvolvimento de competências necessárias no mundo do trabalho, incluindo a convivência com colegas com e sem deficiência, visando a aprendizagem para realização de atividades colaborativas e conhecimento compartilhado. Falou também sobre a convivência com colegas cujas deficiências sejam diferentes da sua, utilizando a tecnologia assistiva compatível; ex.: cegos e surdos se comunicando pelo computador, podem somar nos resultados.



Meta 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

O **Rafael Bonfim** enfatizou que no trabalho de gestor de inclusão, este deve se apropriar da missão e visão da própria empresa para realizar a inclusão. As empresas desenvolvem

produtos e serviços para satisfação das pessoas, e que, as com deficiência também são pessoas, e podem ser colaboradores ou clientes. Mostrar que a organização acredita na diversidade e apoia os talentos diversos pode ser uma forma de atrair candidatos.



Meta 11.2 Até 2030, proporcionar o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todos, melhorando a segurança rodoviária por meio da expansão dos transportes públicos, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos.

Meta 11.7 Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência

A palestrante **Francielle Lucena** nos trouxe a acessibilidade como necessidade para pessoas com e sem deficiência, promovendo oportunidades iguais de acesso e mobilidade pelas cidades. Enfatizou a Agenda 2030 da ONU com os ODS e a necessidade de nos esforçarmos para o alcance das metas, promovendo assim a melhoria de cidades e comunidades sustentáveis que é o ODS 11 sendo realizado.

No encerramento foi citada as conselheiras que colaboraram com mais de seis edições do Reatiba: AFECE, Banco do Brasil, COCEC, Crea-PR, Grupo Uninter, Instituto Renault, Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência, Unilehu, UTFPR e VOLVO

Na avaliação pós evento 64% dos respondentes indicaram como excelente o conteúdo apresentado e os palestrantes e 73% disse que foi bom em relação a expectativa em relação ao evento. Dos pontos positivos 25% dos respondentes falaram especificamente da excelência do palestrante Guilherme Bara, e há citação sobre a qualidade da organização, espaço, a presença de stands dentre outros. Para melhorar foi indicado a necessidade de apresentar mais casos de sucessos de inclusão do Pessoa com Deficiência- PCD na empresa e a importância da existência de Banco de Dados com currículos de PCD.