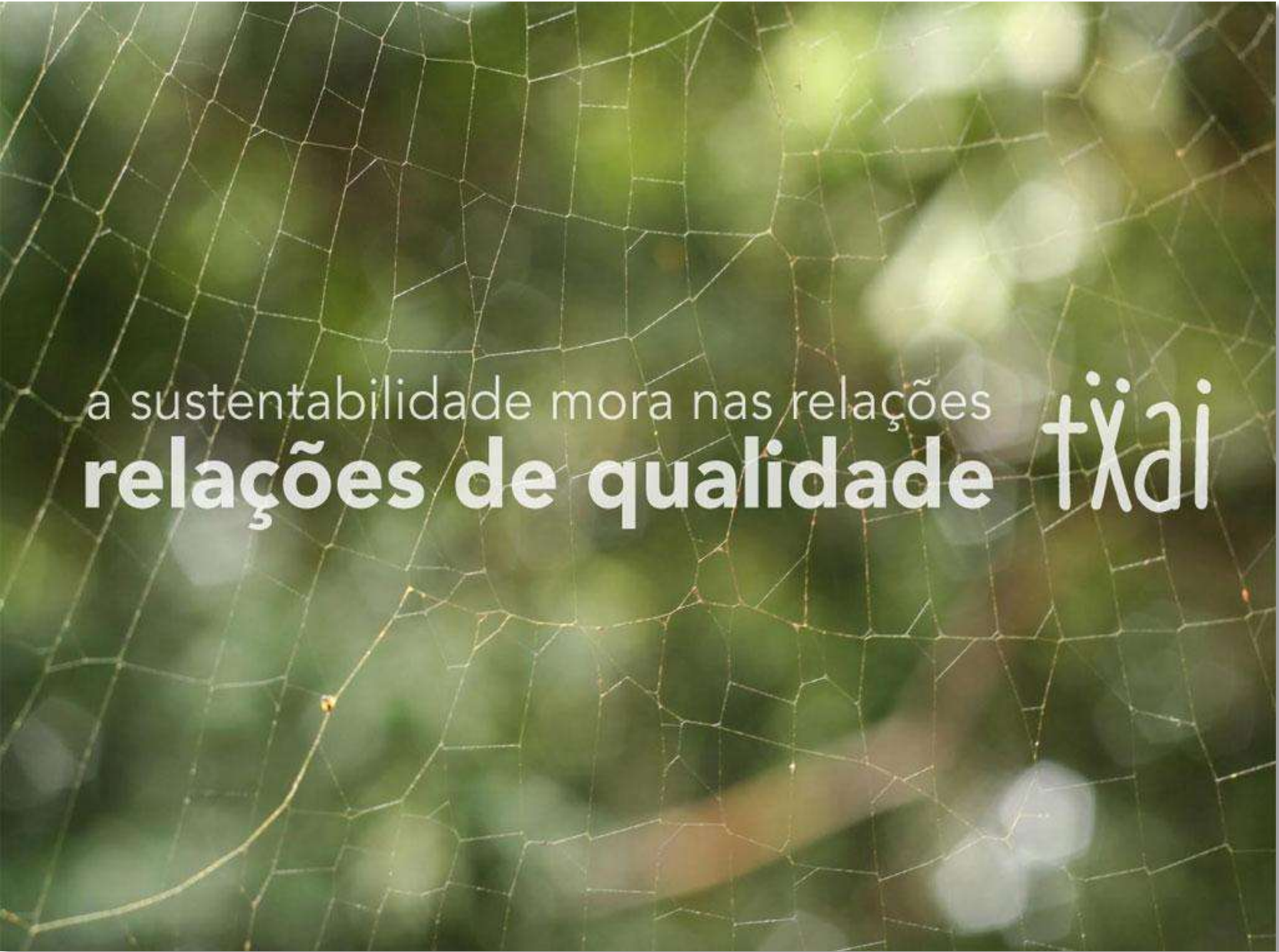




Inclusão de Profissionais com Deficiência no contexto da LBI

Reinaldo Bulgarelli
Txai Consultoria e Educação





a sustentabilidade mora nas relações
relações de qualidade t̃x̃ai



- Sócio-Diretor da Txai Consultoria e Educação



- Secretário Executivo



- Secretário Executivo



- Membro do Conselho Consultivo do Comitê de Diversidade e Inclusão





Cientes

Inclusão de profissionais com deficiência nas empresas

- Como estão as práticas de inclusão?
- O que há de novo com a LBI?
- Como envolver gestores?
- Como ampliar a consciência?



De quem
estamos
falando?



DIVERSOS SOMOS TODOS





Entre 7 bilhões de pessoas no planeta você não é mais uma pessoa na multidão.

Cada um de nós importa.

Cada um de nós é uma pessoa única e especial.

Cada um de nós é uma das soluções que a vida encontrou dentro das muitas e muitas composições possíveis.



Pessoas com deficiência
fazem parte da
diversidade humana



Jogos Olímpicos e Paralímpicos?

Superação

**Superar a deficiência?
Superar barreiras!**



“A deficiência é apenas uma condição, que faz parte da pessoa. Os atletas chegaram nesse ponto não por causa da deficiência, mas com ela - e também com disciplina, suor, treino, resiliência - como os outros, sem deficiência.

Deficiência NÃO é profissão!
Deficiência é UMA - dentre
muitas outras - CONDIÇÕES!”
Marta Gil



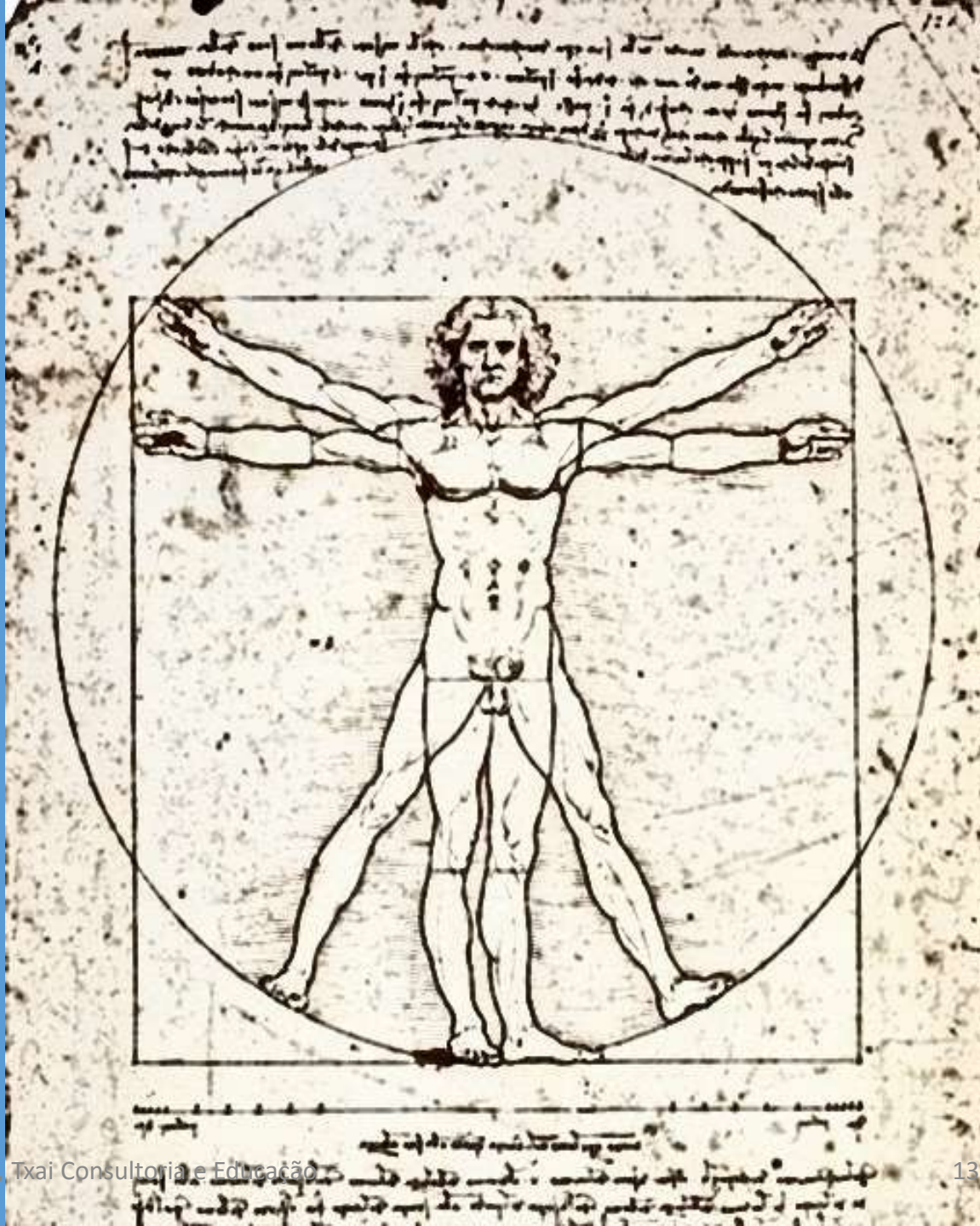
Quem é o inimigo?

A eugenia.

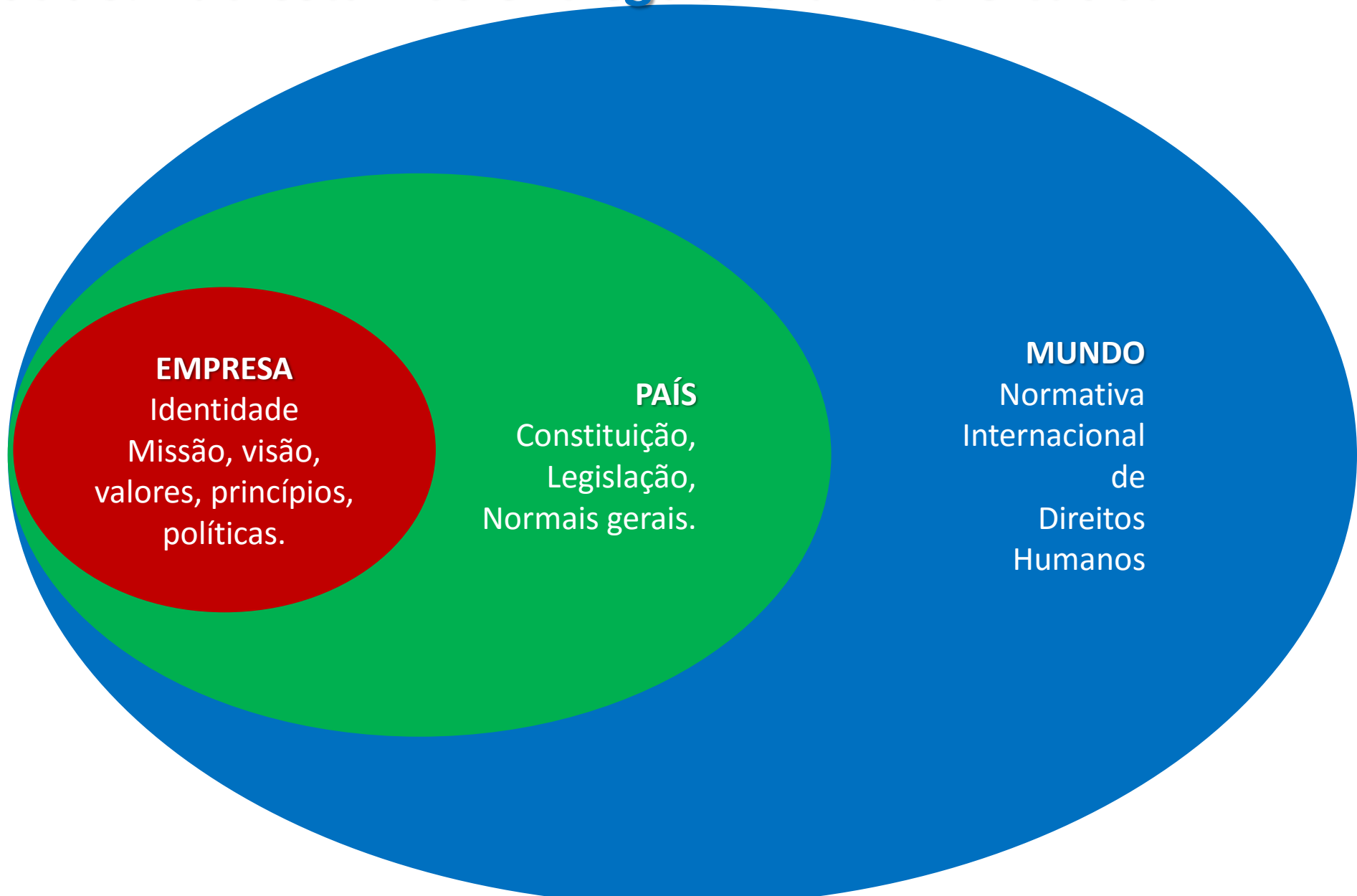
O padrão dominante imposto e introjetado pelas pessoas, todas elas, pelos processos, procedimentos, estruturas, políticas...

Homem Vitruviano

Leonardo da Vinci
Reinaldo Bulgarelli, Txai Consultoria e Educação
Nota feita ao redor do ano 1490.



Diversidade: não estamos entregues a um vale-tudo!



**Como está a
inclusão da
pessoa com
deficiência
no mercado
de trabalho?**



O direito ao trabalho

**“Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos.”
Declaração Universal dos Direitos Humanos**

**“Todos os seres humanos (...) têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.
Convenção 111 da OIT**

**“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.”
Constituição Federal**

“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em **ambiente de trabalho que seja **aberto, inclusivo e acessível** a pessoas com deficiência.”**

Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência





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



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



10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra



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.

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



17.18 Até 2020, reforçar o apoio à capacitação para os países em desenvolvimento, inclusive para os países menos desenvolvidos e pequenos Estados insulares em desenvolvimento, para aumentar significativamente a disponibilidade de dados de alta qualidade, atuais e confiáveis, desagregados por renda, gênero, idade, raça, etnia, status migratório, deficiência, localização geográfica e outras características relevantes em contextos nacionais



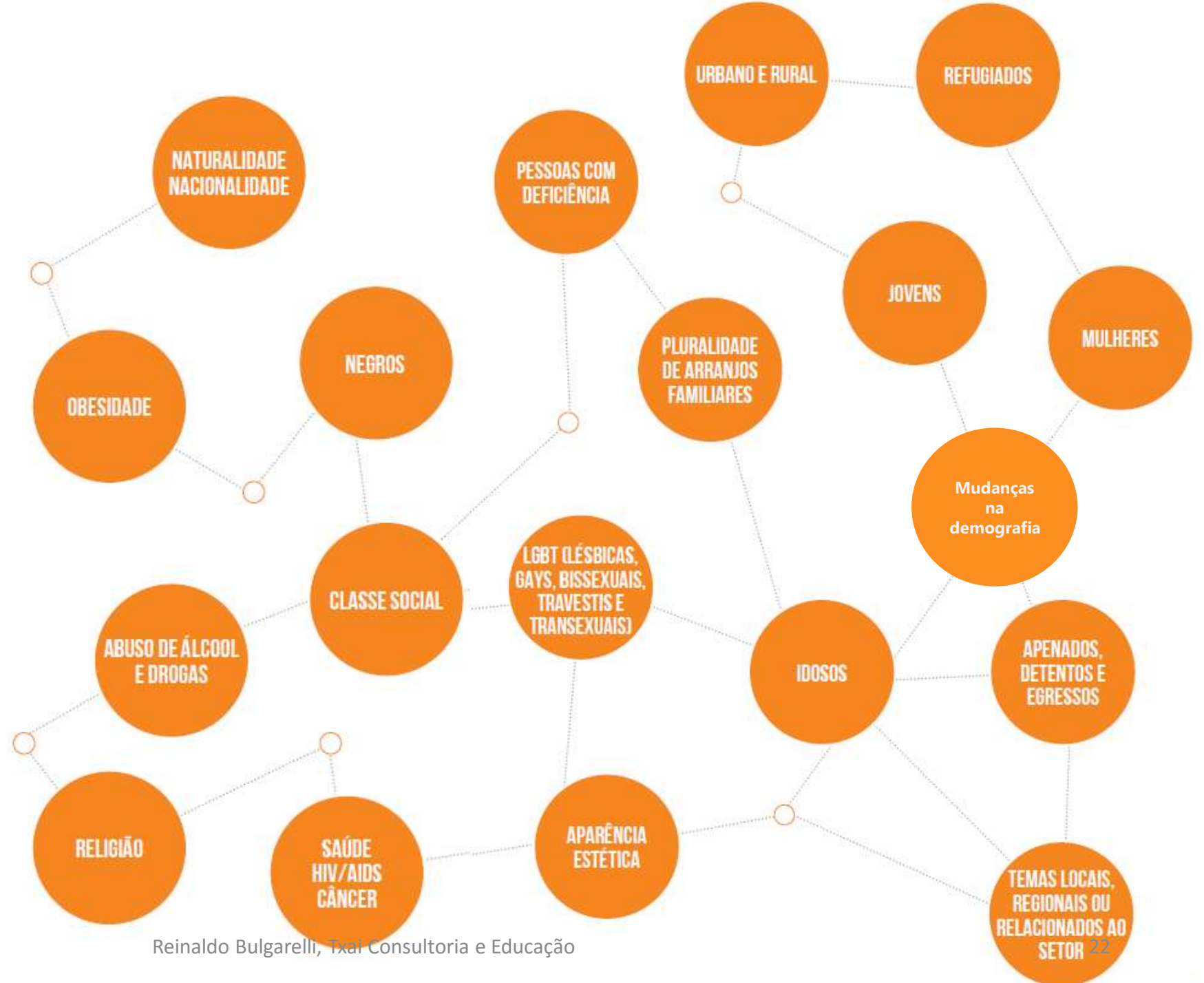
- 1/3 das empresas cumprem as cotas.
- 400 mil pessoas com deficiência contratadas (carteira assinada).

Inovação?
Mercado
interno?
Talentos desde
que...



Segmentos, temas e situações trabalhados por grandes empresas.

Cartilha da Amcham, 2016





Ambiente

© Reinaldo Bulgarelli,
Txai Consultoria e Educação

Cota

É uma demanda legítima que vem de fora e precisamos, por meio da gestão, inserir no cotidiano da empresa.

Cota

Cota é meio, não fim.

“Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua **livre escolha e aceitação, em **ambiente acessível e inclusivo**, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.”**

Lei Brasileira da Inclusão

Trabalho para pessoas com deficiência

(artigo 34 da LBI)

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são **obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos**.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a **condições justas e favoráveis** de trabalho, incluindo **igual remuneração** por trabalho de igual valor.

§ 3º É **vedada restrição ao trabalho** da pessoa com deficiência e qualquer **discriminação em razão de sua condição**, inclusive nas etapas de **recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena**.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à **participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais** oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência **acessibilidade em cursos de formação e de capacitação**.

Pistas para ação: princípios gerais

1. Garantir ambientes de trabalho **acessíveis e inclusivos**.
2. Direito a **condições justas e favoráveis** de trabalho.
3. Direito a **igual remuneração** por trabalho de igual valor.
4. Vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e **qualquer discriminação** em razão de sua condição.
5. Acessibilidade em **cursos de formação e capacitação**.

Pistas para ação: processos revisitados

1. Recrutamento
2. Seleção
3. Contratação
4. Admissão
5. Exames admissional e periódico
6. Permanência no emprego
7. Ascensão profissional
 - Plano de Carreira
 - Promoções
8. Reabilitação profissional
9. Cursos, treinamentos, educação continuada
10. Bonificações
11. Incentivos profissionais

22 temas / processos revisitados na perspectiva da valorização, promoção e gestão da diversidade

Vagas / Postos

Recrutamento

Desenvolvimento de candidatos

Seleção

Contratação

Integração

Remuneração

Benefícios

Promoção

Carreira

Transferências

Desligamento

Saúde

Educação / Desenvolvimento

Avaliação de Desempenho

Segurança

Acessibilidade física

Condições de trabalho

Comunicação

Clima / Cultura

Normas / Políticas

Medidas especiais



Crença

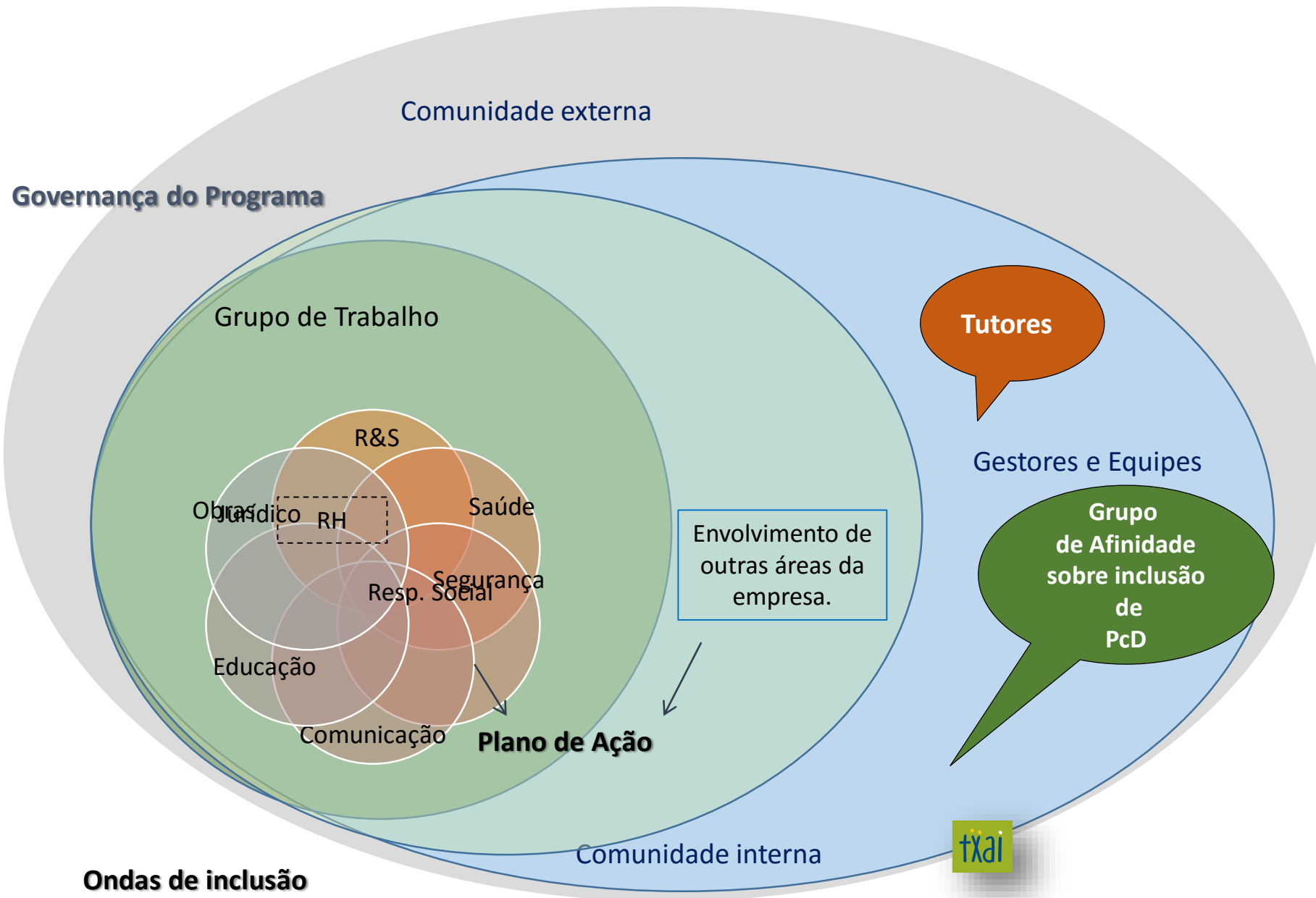
A inclusão de profissionais com deficiência é tarefa complexa que exige um **grupo de trabalho alinhado e articulado**, com ações integradas, interdependentes e complementares.

Grupo de Trabalho



- **Profissionais representantes/líderes de diferentes áreas que estejam direta ou indiretamente relacionados ao tema da inclusão de profissionais com deficiência.**
- **Não são apenas profissionais de RH, mas de diferentes áreas da empresa.**
- **Um bom Plano de Ação deve envolver mais de uma área para se alcançar um resultado, mas as metas devam ter responsáveis .**

Nada sobre nós sem nós!



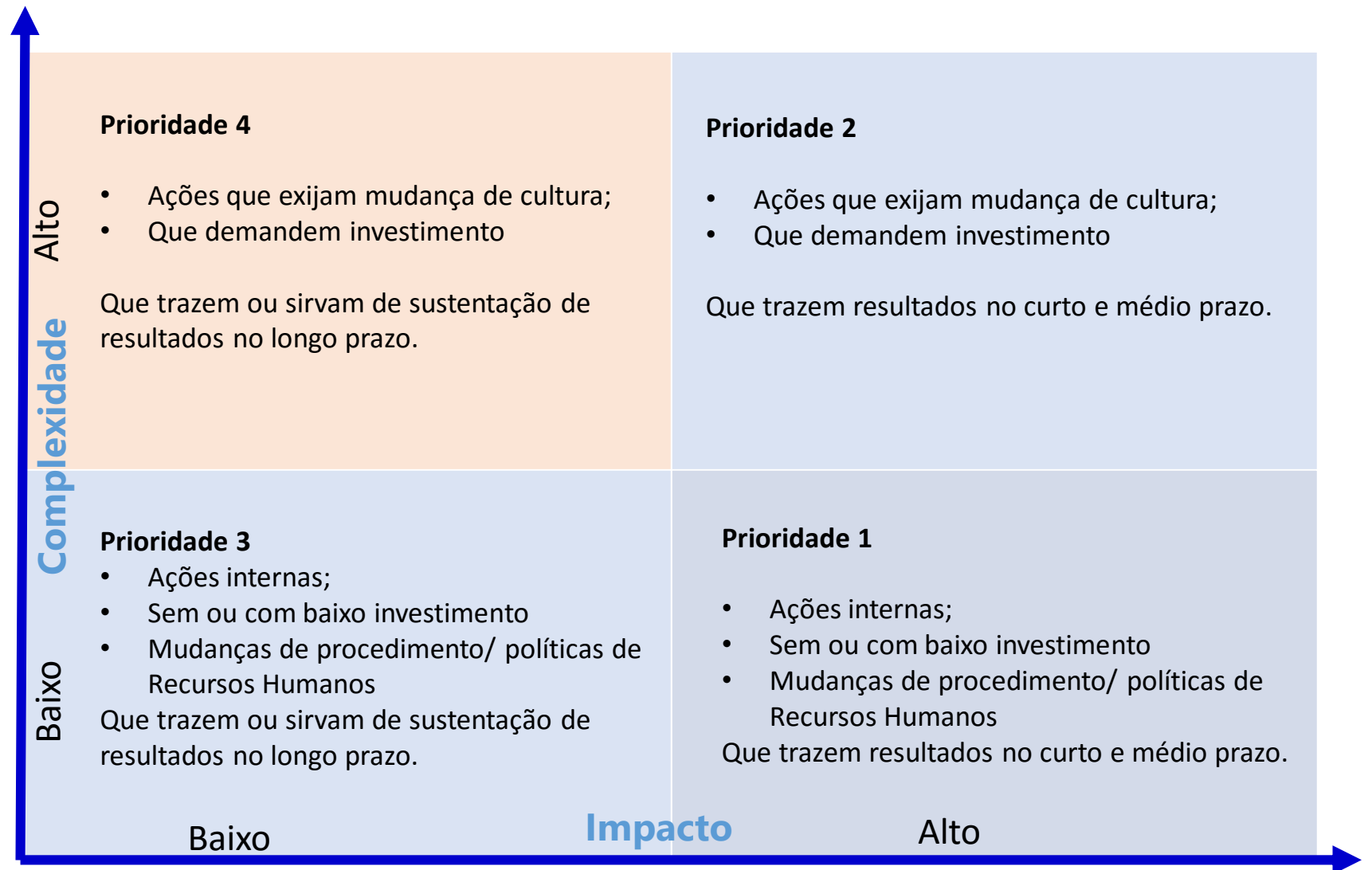
Desafio

O sucesso do grupo de trabalho se mede pela capacidade de atrair, engajar e desenvolver os profissionais, bem como de gerar aprendizados significativos para todos, com impactos positivos para a empresa e seus negócios.

Papel do GT:

1. Elaborar Plano de Ação do Programa para garantir efetividade do processo e bons resultados para todos os envolvidos.
2. Acompanhar processo de execução do Plano de Ação, monitorar resultados no acompanhamento e desenvolvimento dos profissionais com deficiência.
3. Garantir suporte às áreas, gestores e equipes.
4. Ser referência do tema na organização.

Plano de Ação



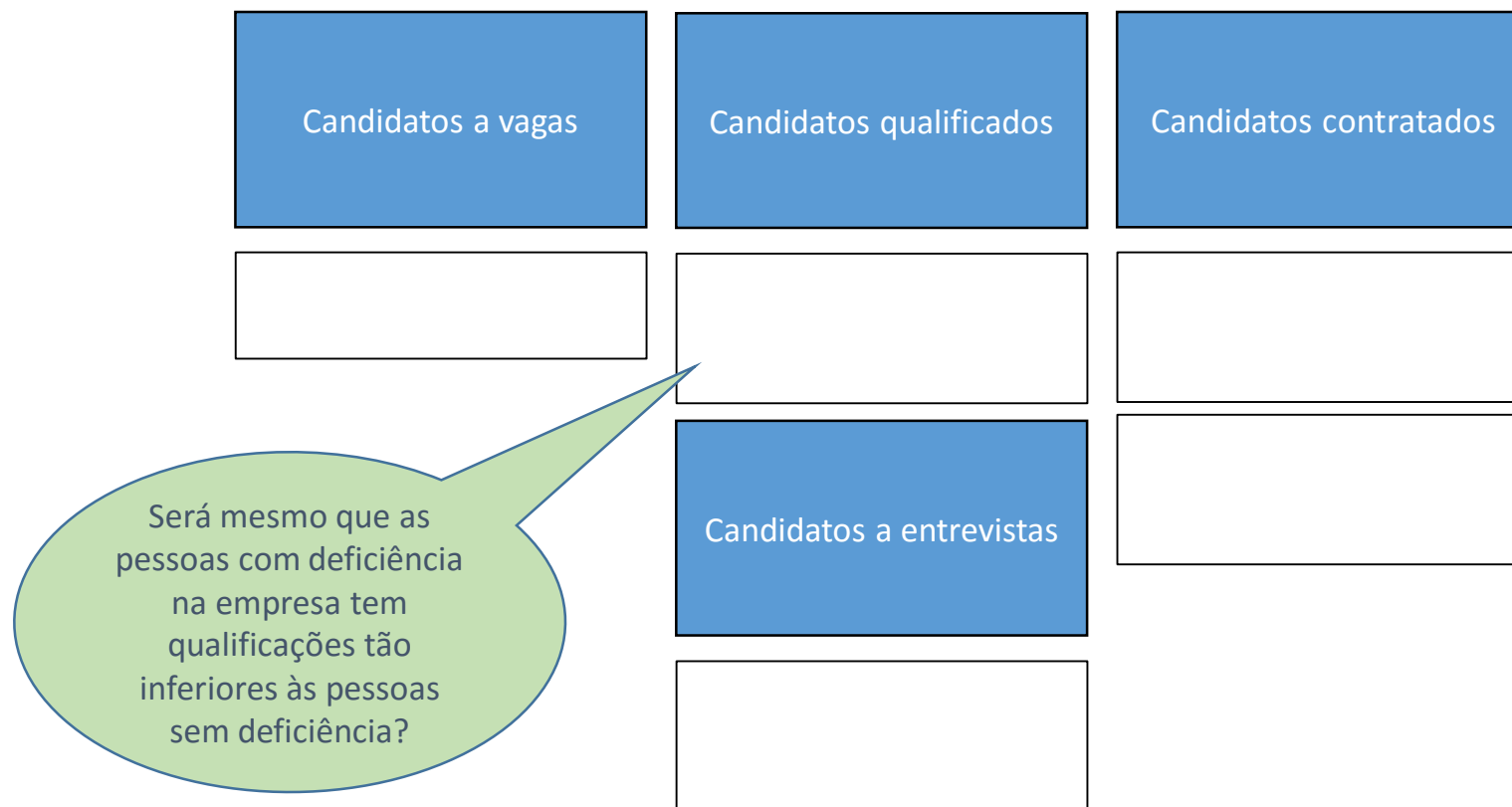
Indicadores para:

Prof. Vicente Falconi

- Conhecer a lacuna
- Estabelecer meta
- Verificar o atingimento da meta
- Padronizar no sucesso ou tomar ação corretiva no fracasso

- ➔ Os indicadores podem e devem ganhar complexidade com o tempo.
- ➔ Depois, podem ser reduzidos a indicadores mínimos porque processos foram melhorados, ações inclusivas estão inseridas neles e produzindo resultados.

Estabelecendo os indicadores



Exemplos de Indicadores – sempre comparar!

Comparar ajuda a
desmistificar

Produtividade	Pesquisa de Clima (dados qualitativos e quantitativos)	Turnover (desligamentos / total de colaboradores)	Carreira
Absenteísmo	Análise com recortes	Demitidos pela empresa	Promoções
Licença	Queixas / Denúncias		
Tempo de afastamento	Pesquisas específicas	Demissões Voluntárias	
Acidente de trabalho			
Avaliação de desempenho			

Exemplos de indicadores para avaliar progresso do plano de ação

Acessibilidade	Capacitação da Equipe	...
Unidades adaptadas	RH (várias áreas)	
Unidades reformadas	Gestores	
Comunicação	...	
...		



© Reinaldo Bulgarelli,
Txai Consultoria e Educação

































Reinaldo Bulgarelli, Txai Consultoria e Educação



**Que cada
pessoa aqui seja
aquela que
garante a
permanência do
sorriso.**



Referências

Ratificação pelo Brasil da Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

Lei Brasileira da Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

- <http://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>

Rede Empresarial de Inclusão Social

- <http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br/>

Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência

- <http://pmetcd.sedpcd.sp.gov.br>

Destaque:

O papel dos médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança

- http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/manual_pessoas_com_deficiencia_2122014929137055475.pdf



Reinaldo Bulgarelli
Txai Consultoria e Educação
reinaldo@txaiconsultoria.com.br

<http://diversossomostodos.blogspot.com/>

<http://www.youtube.com/user/ReiBulga>

<http://txaiconsultoriaeeducacao.blogspot.com>

21 DE SETEMBRO

**Dia Nacional de Luta das
Pessoas com Deficiência**

