



4º FÓRUM GESTÃO DA  
**DIVERSIDADE  
E INCLUSÃO**

**ckz**  
diversidade

**PAINEL:**  
Ações Transformadoras  
na *Inclusão da*  
*Pessoa com Deficiência*



# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*



Estima-se que, dos 207,7 milhões de brasileiros, um total de 45 milhões de pessoas tenham uma ou mais deficiências.

Mesmo com a promulgação da Lei de Cotas (Lei no 8.213/91), que estabelece cotas de contratação da pessoa com deficiência em empresas privadas com mais de 100 funcionários, ainda é muito grande o desafio de vencer as barreiras que ainda estão colocadas para que esse público seja incluído no mercado de trabalho.

As empresas têm um papel fundamental para promover transformações relevantes e contribuir para a mudança dessa realidade, seja a partir de ações focadas em seu público interno e, conseqüentemente às pessoas de sua relação, ou pela atuação positiva nas suas relações com fornecedores, seja por sua presença nas comunidades em que operam ou ao exercer influência positiva sobre outros públicos.

Estudos mostram que quem tem se atentado a essa agenda consegue benefícios para o próprio negócio.



# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*



## INDEXADOR DE DIVERSIDADE

MONSANTO



Equipes com mais diversidade e com os gestores mais empenhados em promover inclusão apresentam melhores resultados

níveis de performance de 0 a 10

9

times com diversidade

6

média dos demais

# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*

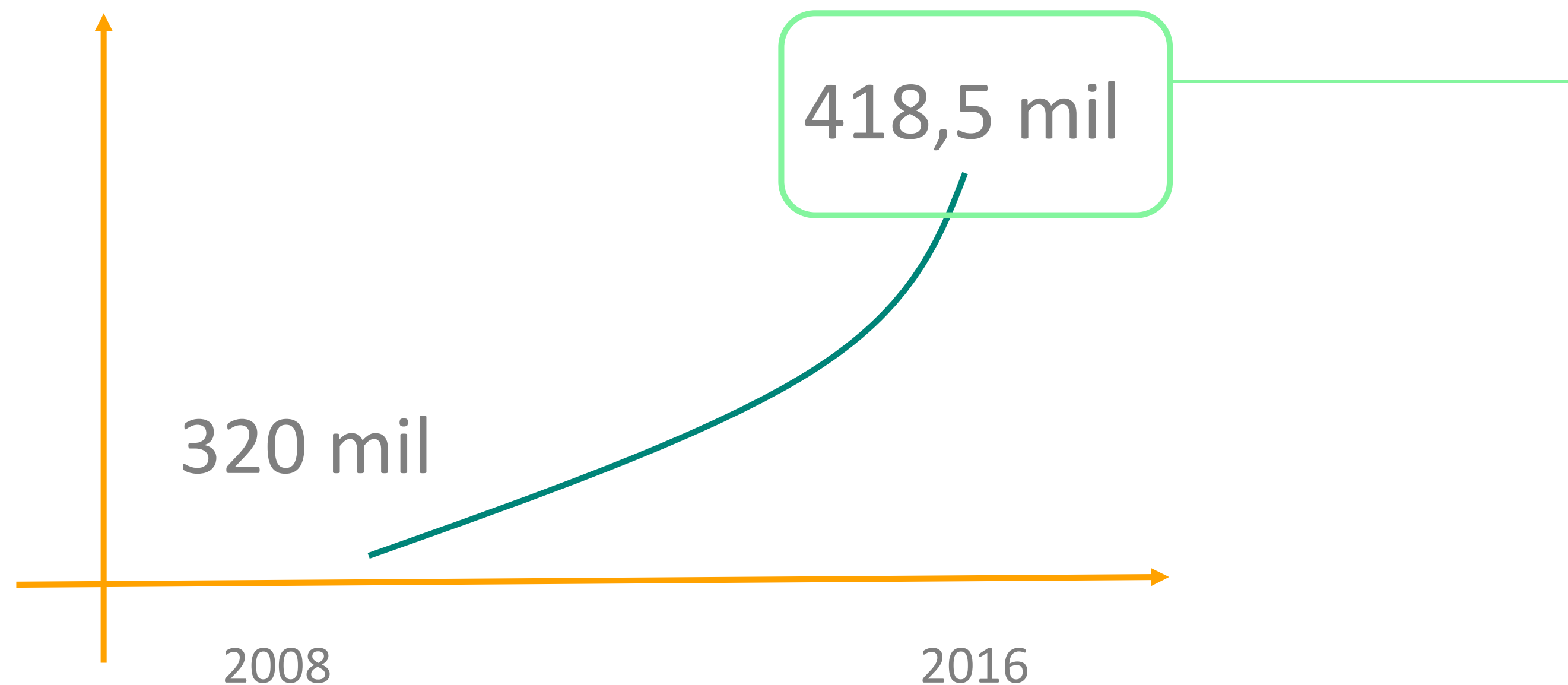




# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*



## AVANÇO DAS CONTRATAÇÕES



RAIS / CAGED 2016

física	48,9%
auditiva	19,2%
visual	12,8%
reabilitados	9,2%
intelectual	8,2%
múltipla	1,7%



# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*



## Nível de instrução

Pessoas

sem deficiência

com deficiência

38,2 %

61,1 %

sem instrução e fundamental incompleto

21%

14,2%

fundamental completo e médio incompleto

29,7 %

17,7 %

médio completo e superior incompleto

14 %

6,7 %

superior completo

### Evolução da população com deficiência na educação

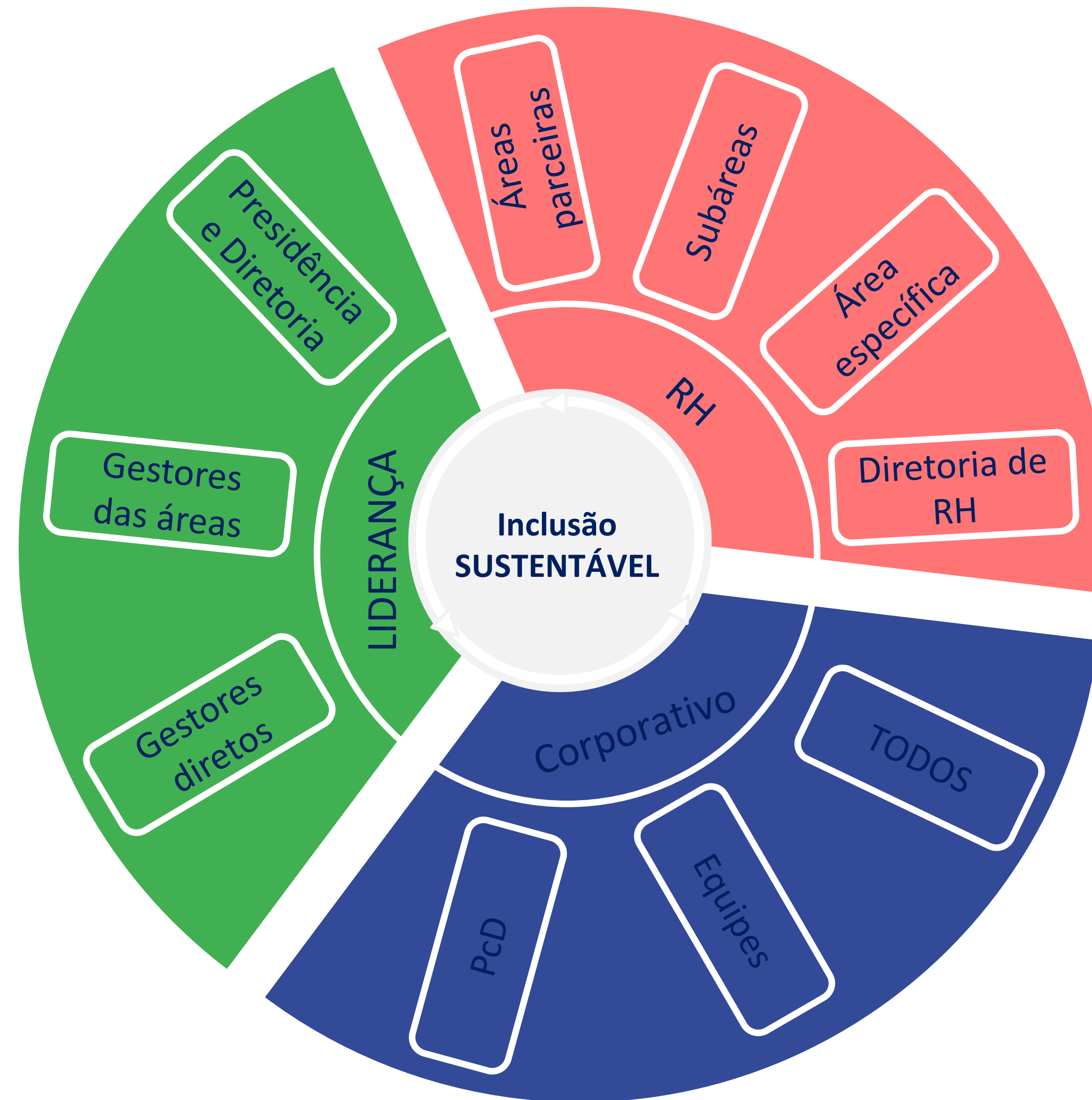
No ensino superior, de 2004 a 2014 as matrículas de universitários com deficiência aumentaram

**518,66%**

Fontes: MEC (Ministério da Educação)  
<https://www.gadimbrasil.org/copia-guia-para-imprensa-1>



# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*



# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*



## Check list

- 1 Dividir as responsabilidades com todas as subáreas do RH
- 2 Entender a Lei de Cotas e o seu objetivo
- 3 Engajar a alta liderança
- 4 Envolver outras áreas
- 5 Desenvolver e apoiar os gestores
- 6 Realizar pesquisas de acompanhamento periódicas
- 7 Desenvolver e capacitar o profissional com deficiência
- 8 Planejar a contratação em TODAS as oportunidades
- 9 Disseminar informações para toda a empresa
- 10 “Transversalizar” o tema inclusão
- 11 Ações realizadas documentadas para garantia de continuidade





# PAINEL: *Inclusão da Pessoa com Deficiência*



Sabemos, como sociedade, que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e à interação social, tem direito a viver com dignidade e a ser produtiva. Mas ainda há muito desconhecimento e tabus a serem enfrentados:

- como contratar uma pessoa com deficiência de modo adequado, respeitoso e digno?
- como fazer com que o(a) gestor(a) que tenha profissionais com deficiência em sua equipe conviva com eles, os desenvolva e os reconheça em razão de seus talentos e capacidades, sem reduzi-los à sua deficiência?
- como fazer com que os profissionais com deficiência estejam representados nas diferentes áreas do negócio sem reduzi-los a um específico tipo de atuação?
- como incluir pessoas com diferentes tipos de deficiência?
- como comprometer a alta liderança da empresa na promoção dos direitos da pessoa com deficiência?
- como promover uma cultura e ambiente inclusivos e acessíveis?
- como comunicar e educar os colaboradores para o respeito à inclusão?
- como acompanhar a evolução de suas práticas com dados confiáveis e úteis no engajamento de lideranças no tema.



## DESENVOLVIMENTO DOS INDICADORES

O desenvolvimento do guia temático dos indicadores Ethos contou com a participação das empresas da REIS, das empresas do Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos do Instituto Ethos e de workshops de consulta, além do período de consulta pública





## CONTEÚDO

### Dimensão **VISÃO E ESTRATÉGIA**

**PCD01** Estratégia para a inclusão da pessoa com deficiência

### Dimensão **GOVERNANÇA E GESTÃO**

**PCD02** Pessoa com deficiência e governança

**PCD03** Cultura organizacional e inclusão da pessoa com deficiência

**PCD04** Gestão e relato de progresso

**PCD05** Influência e impacto social

**PCD06** Desenho universal

**PCD07** Gestão da inclusão na cadeia de suprimentos

### Dimensão **SOCIAL**

**23** Promoção da diversidade e equidade

**PCD08** Inclusão da pessoa com deficiência

**PCD09** Trajetória e desenvolvimento profissional

**PCD10** Saúde e segurança

**PCD11** Relacionamento com clientes ou consumidores



# Obrigada!

Eliane Ranieri  
[elianep@globo.com](mailto:elianep@globo.com)  
Fone: 11-97144-2938

