



gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho

COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL

FEBRABAN

Introdução

O acesso à informação garante as pessoas a oportunidade de exercer sua cidadania, a partir da noção de seus direitos e exercício de seus deveres.

Esta cartilha apresenta aos gestores dos bancos informações relevantes, esclarece dúvidas e mostra como deve ser feita a administração de um ambiente de trabalho, no qual está presente um profissional com deficiência.

A gerência de uma instituição financeira ou de qualquer outro tipo de empresa deve garantir oportunidades iguais a todos os funcionários, conscientizando-os sobre as particularidades e direitos da pessoa com deficiência. Profissionais bem informados garantem uma organização mais bem estruturada em todos os sentidos.

A prática da responsabilidade e inclusão social têm crescido a cada ano, mas ainda é muito recente no Brasil. Desta forma, os bancos enfrentam certa dificuldade na contratação, implantação e gerenciamento do colaborador com deficiência, quando procuram se adequar nos moldes previstos em lei.

Esta cartilha também traz orientações para a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e para a inserção de um programa amplo de empregabilidade, com chances igualitárias para todos.



Objetivos

O gestor no banco, seja ele de uma área administrativa, de uma área de negócios ou de uma agência, é o responsável pela manutenção e retenção do profissional com deficiência. Por isso, é de extrema importância que ele entenda e tenha conhecimento amplo sobre as deficiências e que encare o colaborador com deficiência como os demais funcionários.

É fundamental disponibilizar informações úteis aos gestores da instituição, para a melhor administração da pessoa com deficiência e de seus colegas de trabalho no dia-a-dia. Aqui iremos mostrar aos executivos como conduzir o funcionário com deficiência e tirar as principais dúvidas que poderão surgir no decorrer da sua gestão.

Só com conhecimento suficiente sobre o assunto é que o gestor poderá ser justo em suas avaliações e garantir oportunidades e julgamentos imparciais para com a pessoa com deficiência e demais colaboradores

Esta cartilha visa elucidar perguntas frequentes, estratégias e os benefícios desta contratação para o banco e ao seu bom funcionamento, tanto interna como externamente.



1. Entendendo melhor a pessoa com deficiência

Um relacionamento saudável deve começar pela forma de tratamento. Para designar esta importante parcela da sociedade, utilizamos a expressão “pessoa com deficiência”. Assim, temos o deficiente visual, o cadeirante ou o deficiente físico e o deficiente auditivo ou surdo. Estas pessoas preferem ser vistas como cidadãos/cidadãs normais, não se consideram “um exemplo de vida” ou “super-homem”. Há a expectativa de serem tratadas com naturalidade, sem discriminação, para que se sintam inseridas na sociedade. O tratamento deve se diferenciar apenas como forma de contemplar as necessidades específicas da deficiência e não de reduzir sua capacidade de inserção.



2. Dados gerais

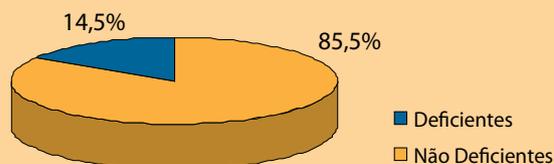
Os dados estatísticos nos ajudam a perceber a população com deficiência e a compreender a importância deste segmento na sociedade.

2.1. População com deficiência no Brasil

Estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS) calculam que no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa.

Dados do Censo 2000 revelam que o Brasil é composto por cerca de 24,6 milhões de pessoas com deficiência (visual, auditiva, física ou múltipla), o que equivale a 14,5% da população brasileira.

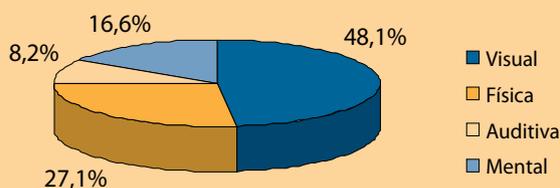
Percentual de pessoas com deficiência



Fonte: IBGE – Censo 2000

Apesar destes números e estatísticas a prática da inclusão social começou tarde no Brasil e, por isso, algumas empresas ainda tem dificuldade na sua implantação. Mas dados mostram que, pouco a pouco, o Brasil tem

Distribuição por tipo de deficiência



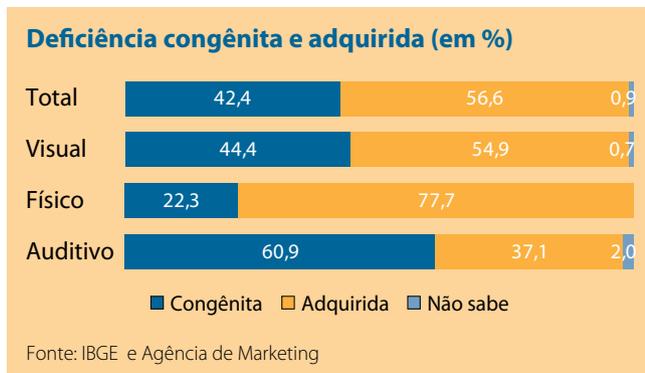
Fonte: IBGE - Censo 2000

se mostrado socialmente ativo quando comparado ao mercado mundial, e que as relações entre as pessoas com deficiência, a sociedade em geral e as empresas em particular, tornaram-se mais saudáveis e caminham na direção correta.

2.2. Causas da deficiência no Brasil

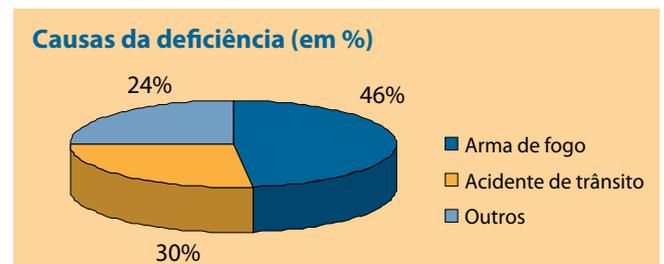
As causas da deficiência no Brasil e no mundo são as mais diversas. As deficiências podem ser originadas tanto por enfermidades e doenças congênitas, como por acidentes (adquiridas).

Infelizmente, dados mostram que o número de deficiências causadas pela violência urbana vêm crescendo a cada instante.



2.2.1. Violência urbana

Todos os meses cerca de 8.000 brasileiros adquirem uma deficiência.



A violência urbana, portanto, é um dos principais fatores no aumento das estatísticas com relação a deficiência no país. A falta de segurança leva a casos extremos, que na maioria das vezes não podem ser revertidos.

Acidentes com armas de fogo e no trânsito sempre lideraram as causas de deficiência no Brasil. Em 1985 as armas de fogo originaram 25% das deficiências e os acidentes de trânsito eram os líderes do ranking, com 45%. Já em 1995, os papéis foram invertidos e os números mostraram que 38% das lesões eram ocasionadas pelas armas e 33% pelo trânsito. De 2001 para cá, os casos com armas de fogo aumentaram para 46% e os provocados por acidentes de trânsito caíram para 30%.

O fato acontece principalmente entre a população jovem (idade média 32 anos) e predomina no sexo masculino (85%).

3. Garantias legais do acesso ao trabalho

No Brasil, a Lei de Cotas (8.213/91, art. 93), que estabelece cotas de contratação para empresas privadas com mais de 100 funcionários, foi instituída em 1991, mas somente em 1999, com a sua regulamentação, começou a produzir efeitos. A cota de cada instituição ou corporação é determinada por um percentual aplicado ao número de funcionários, conforme quadro a seguir:

I - até 200 empregados: 2%;
II - de 201 a 500 empregados: 3%;
III - de 501 a 1.000 empregados: 4%;
IV - de 1.001 em diante: 5%.

*** Os arts. 1º, 3º e 7º da Constituição de 1988 proíbem a discriminação à pessoas portadoras de deficiência em relação ao acesso ao emprego e à remuneração.

3.1 Dúvidas com relação à Lei de Cotas

As leis são bastante claras ao tratar da empregabilidade de pessoas com deficiência. Destacamos, porém, alguns de seus principais pontos :

a) Quais trabalhadores podem ser contratados para preenchimento da cota?

Os reabilitados profissionalmente, com certificado fornecido pela Previdência Social, e as pessoas com de-

ficiência, segundo critérios estabelecidos pelo Decreto 5296 e Lei 10.690. É importante conhecer estes critérios pois alguns tipos de deficiências não são reconhecidas pela lei. Para cumprimento da cota não são considerados os terceirizados, estagiários e aprendizes.

b) Qual o valor da multa pelo não cumprimento da cota?

Varia de R\$ 1.101,75 a R\$ 110.174,67, sendo calculada de acordo com o número de vagas da cota não preenchidas.

c) Com que periodicidade a empresa pode ser multada?

O intervalo mínimo entre a lavratura dos autos de infração é de 24 horas.

d) A empresa pode demitir o profissional com deficiência?

No caso da empresa demitir uma pessoa com deficiência, o Art. 93 da Lei 8.213, diz que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

4. Panorama geral do mercado

O número de pessoas com deficiência incluídas no mercado vem aumentando, mas ainda é preciso avançar em aspectos da cultura corporativa e quebrar paradigmas como o da baixa produtividade deste tipo de profissional.

A Lei de Cotas pode ser interpretada como um exemplo de ação afirmativa assumida pelo poder público e pela sociedade civil. Os percentuais estabelecidos pelo Decreto 3298 possibilitaram que o cenário da inclusão econômica das pessoas com deficiência se transformasse de forma promissora.

Dados da Delegacia Regional do Trabalho do Estado de São Paulo demonstram, por exemplo, que em 2004 havia 14.239 colaboradores com deficiência empregados, crescendo para 35.782 em 2005. O aumento registrado foi de 150%. O mesmo ocorreu com as empresas. De 1.965 que cumpriam a cota em 2004, passamos para 4.004 corporações em 2005, o que representa um aumento de quase 100%.

A quebra de barreiras físicas e atitudinais são pré-requisitos importantes para que os profissionais com deficiência exerçam suas funções com equiparação de oportunidades - o que para nós são ações que eliminam ou diminuem as desvantagens, propiciando chances iguais de participação a todos.

A Lei de Cotas e a Acessibilidade são fundamentais no processo de inclusão, mas não podemos esquecer que também existem outros fatores fundamentais para que ela ocorra efetivamente. Entre eles, o principal é a educação. Segundo o que pesquisa realizada recentemente pela Febraban apontou, quase 80% da população com deficiência tem até 7 anos de estudo, o que é um dado alarmante. Este fato contribui para dificultar, ainda mais, a inclusão deste público no mercado de trabalho que atualmente requer um alto nível de exigência no que se refere a qualificação profissional. Portanto as instituições e empresas interessadas em contratar tais colaboradores deverão investir em Programas de Capacitação e/ou flexibilizar o grau de instrução destes.



5. Contratação de profissionais com deficiência

A contratação de profissionais com deficiência ainda é tímida, devido a falta de conhecimento das empresas com relação à maneira correta de fazê-lo e as adequações a serem feitas durante a etapa de inclusão.

A pouca intimidade com o assunto é comum e normal. Com o intuito de amenizar algumas dificuldades, seguem instruções básicas sobre como proceder na contratação destes profissionais.

5.1 Da entrevista

Em uma entrevista de emprego devemos abordar com naturalidade a questão da deficiência, dentre outros temas, quando o candidato não se manifestar. Não é o conteúdo da pergunta, mas sim sua formulação que pode conter discriminação. O entrevistador deve se sentir livre para perguntar a respeito da deficiência se tiver dúvidas sobre a influência da mesma no desempenho da função.

5.1.2 Dicas de entrevistas

- Entrevistar a pessoa com deficiência em local acessível e adequado às suas necessidades específicas. Lembre-se que cada tipo de deficiência apresenta dificuldades completamente diferentes. No caso do colaborador com deficiência física devemos ficar atentos às questões relacionadas a locomoção, dos surdos quanto à comunicação e das pessoas com deficiência visual quanto a orientação;
- Muitas pessoas com deficiência ficam inseguras quando o assunto é acessibilidade e, principalmente, em saber se o banco está preparado para recebê-las. Portanto, permita que o candidato leve alguém para lhe dar suporte, caso seja necessário, no primeiro encontro;
- Se ocorrer uma situação embaraçosa, use de delicadeza, sinceridade e bom humor para resolvê-la. Isso nunca falha.
- Dirija-se sempre à pessoa com deficiência, mesmo que ao seu lado esteja um acompanhante e/ou intérprete;



- Muitos gestores sentem receio quando sabem que na próxima turma de entrevistados haverá uma pessoa com deficiência. Fique tranqüilo, são pessoas comuns iguais a você. Lembre-se que o bom senso e a naturalidade são seus aliados neste primeiro contato;
- Tome cuidado com candidatos com deficiência que se apóiam na sua limitação. A deficiência não pode servir como desculpa ou como muleta. Devemos contratar profissionais que estejam habilitados emocional e fisicamente. Tenha em mente que a deficiência não atribui nenhuma diferenciação além daquela já evidente.

5.1.2.1 Entrevistando a pessoa com deficiência auditiva

- Na entrevista com o deficiente auditivo, a visão é primordial, por isso, mantenha sempre o contato visual, e se posicione de forma que sua boca e expressões faciais sejam visíveis. Mímica, gestos ou escrita podem facilitar a comunicação;
- Muitos deficientes auditivos conseguem manter uma conversação oral. Lembre-se que nem todo surdo é mudo;
- Use tom de voz normal, fale de forma bem articulada, distinguindo palavra por palavra, mas sem exagerar. Falar alto não adianta;
- Os surdos não percebem mudanças no tom de voz, portanto, seja expressivo ao falar. Expressões faciais, gestos e o movimento do seu corpo facilitam a compreensão;
- Se tiver alguma dificuldade em entender o que uma pessoa com deficiência auditiva falou, não se acanhe e peça para que ela repita;
- Conhecer ou estar acompanhado por alguém que saiba a linguagem de sinais (Libras) pode ser útil na entrevista.



5.1.2.2 Entrevistando a pessoa com deficiência física

- Quando for conversar por muito tempo com uma pessoa que use cadeira de rodas procure ficar sentado;
- A cadeira de rodas, bengalas e muletas fazem parte do espaço corporal da pessoa, portanto, não apóie nem movimento as mesmas sem permissão;
- Procure deixar as muletas, bengalas ou a cadeira de rodas sempre próximas da pessoa com deficiência, quando estas não as estiverem usando;
- Empurrar uma cadeira de rodas exige cuidados, preste bastante atenção para não batê-la em ninguém;
- Se estiver acompanhando uma pessoa que ande devagar, como pessoas com baixa estatura ou que usam muletas, acompanhe o passo, e se achar que a pessoa com deficiência física precisa de ajuda, não hesite em oferecer.

5.1.2.3 Entrevistando a pessoa com deficiência visual

- Sempre que possível receba o entrevistado pessoalmente para evitar que o mesmo fique perdido;
- Se você for conduzi-la, dobre seu braço e lhe ofereça o cotovelo. A pessoa com deficiência visual irá acompanhá-lo naturalmente enquanto você anda;
- Avise, antecipadamente, sobre a existência de degraus, buracos, pisos escorregadios e quaisquer obstáculos à frente;
- Ao ajudá-la a se sentar, coloque a mão da pessoa no encosto da cadeira e avise se a mesma possui braços;

- Ao indicar caminhos seja o mais detalhista possível, informando a distância em metros;
- Não fale alto, afinal, os cegos não são surdos;
- Não se sinta intimidado em usar palavras, como “olhe” e “veja”. As pessoas com deficiência visual utilizam estes termos naturalmente;
- Quando você for embora, não esqueça de avisar a pessoa com deficiência visual;
- Por mais tentador que seja acariciar um cão-guia, tenha em mente que esses cães têm a responsabilidade de guiar um dono que não enxerga. O cão não pode ser desviado do seu dever.



5.1.3. Mini roteiro para entrevista de pessoas com deficiência

1) Você possui aposentadoria por invalidez ou algum benefício do governo?

() sim. () não. Qual?

2) Qual é a sua deficiência? Quais são as principais seqüelas ou limitações?.....

2.1) Falar sobre suas limitações o desagrada?

3) Você é independente para as atividades da vida diária (ir ao banheiro sozinho, subir e descer escadas, se vestir sozinho, comer sozinho, etc)?

() sim. () não. Caso não, especifique as atividades:

4) Você é independente para utilizar transporte público?

() sim. () não.

5) Qual meio de transporte você utilizará para vir trabalhar?

() ônibus () metrô () trem

() carro próprio () carona.

6) Você já teve outras experiências profissionais?

() sim. () não. Se sim, quais foram?

7) Você necessita de alguma adaptação especial para trabalhar?

() sim. () não. Se sim, quais?

8) Você necessita de alguma adaptação tecnológica específica para trabalhar?

() sim. () não. Se sim, quais?

5.2 Da admissão

Não há nenhuma diferença entre o contrato da pessoa com e sem deficiência. O salário, direitos e deveres são os mesmos e definidos segundo o cargo e/ou função.

Alguns tipos de deficiência possuem particularidades no entendimento do contrato de trabalho e no preenchimento de fichas. Estas devem ser consideradas no processo de admissão. São elas:

Pessoas cegas: para que a pessoa com deficiência visual possa localizar o local correto da assinatura de documentos e do contrato de trabalho, este utilizará uma régua ou guia. Tais instrumentos são orientativos e auxiliam no processo de independência destas pessoas. Será necessária a leitura prévia, em voz alta do contrato de trabalho, caso o mesmo não esteja em Braille.

Pessoas surdas: muitas vezes a pessoa com deficiência auditiva apresenta dificuldades para entender algumas palavras da língua portuguesa. Este fato acontece, principalmente, entre aquelas que foram alfabetizadas em Libras (Linguagem Brasileira de Sinais) e não utilizam o português com frequência. Portanto, nestes casos, é indispensável um suporte maior, se ela apresentar dificuldade de compreensão de algum termo do contrato de trabalho ou de outros documentos.

Pessoas com deficiência física: somente terá dificuldade, a pessoa com deficiência física que apresentar alguma limitação de membros superiores. Nesta ocorrência, poderá ser necessária a leitura prévia, em voz alta do contrato de trabalho.

6. Como gerir este quadro de funcionários

A partir de uma visão inclusiva, onde todos têm direitos e deveres iguais, é essencial tratar os cidadãos com deficiência com a mesma consideração e respeito dedicados a todos. Para administrar um quadro de funcionários com estas características é preciso inserir a visão inclusiva no dia-a-dia da instituição.

Tendo em vista que as pessoas com e sem deficiência devem ser tratadas da mesma forma, não ignorando as características tão importantes deste segmento da população, é possível gerir perfeitamente o quadro de funcionários, transformando o ambiente corporativo em um lugar de oportunidades e de valorização da diversidade.

Para que possamos receber este público de portas abertas, é necessário o envolvimento de toda a equipe de trabalho. Cada colaborador da área deve estar sensibilizado sobre as questões referentes a deficiência e a diversidade de forma geral. Uma vez conscientizado, o ambiente se torna propício a comunicação aberta, sem qualquer tipo de receio e os pré-conceitos em torno das pessoas com deficiência são derrubados.

Os trabalhos de sensibilização corporativa são fundamentais para a retenção dos profissionais com deficiência na empresa, e são a peça chave desta empregabilidade.



6.1. Expectativas

Os gestores devem ter consciência que possuir uma deficiência não faz de um cidadão melhor ou pior do que um sem deficiência. Este pensamento é extremamente preconceituoso.

Estereotipar um grupo de pessoas acaba por ignorar características singulares de cada indivíduo, que os tornam especiais e únicos.

Portanto, a idéia de que todo profissional com deficiência é incapaz é tão preconceituosa quanto a de que todo deficiente é competente. As duas formas de pensar são equivocadas, já que ao se estereotipar um grupo, corre-se o risco de sobrecarregá-lo. Deste modo, as empresas que não estão preparadas para receber esses colaboradores ficam frustradas com o resultado, o que termina bloqueando novas contratações.

Todos precisamos refletir sobre o que estamos perdendo quando reduzimos nossos relacionamentos e o que podemos ganhar quando interagimos e compartilhamos nossas vivências. Precisamos, mais do que incluir, interagir para conhecer e ser conhecido.

Desta maneira, as expectativas sobre esta contratação devem ser iguais a de qualquer outro funcionário.

6.2. Acessibilidade

Para que o profissional com deficiência selecionado possa trabalhar no banco a acessibilidade do local deve estar adequada ao seu tipo de deficiência.

Acessibilidade tem como principais objetivos garantir o acesso apropriado às pessoas com deficiência (conforto, independência e segurança na utilização

dos ambientes, estação de trabalho e equipamentos) e a funcionalidade do espaço edificado (sinalização tátil, sonora e visual de forma integrada, banheiro adequado), incluindo rotas acessíveis e a padronização de soluções, com possibilidade de melhorias opcionais.

Garantir a acessibilidade contribui diretamente para a contratação e retenção destes colaboradores na empresa.

Desta forma, a instituição que respeitar os requisitos da acessibilidade estará garantindo um ambiente corporativo inclusivo, menos obstruído por barreiras arquitetônicas e proporcionará autonomia, conforto e segurança aos profissionais com deficiência.

Informações úteis:

Há normas que definem a implantação das mudanças ambientais, de forma a eliminar as barreiras arquitetônicas. As regras são estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, ABNT, na NBR 9050, de 2004.





6.3 Sensibilização da equipe de trabalho

O Programa de Empregabilidade, visando a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, deve levar em conta as dificuldades de relacionamento que estes indivíduos enfrentam. Por isso, além das barreiras arquitetônicas (acessibilidade), devemos pensar nas barreiras culturais e atitudinais do processo de inclusão. A etapa da sensibilização precede a contratação e garante aprendizado ao grupo.

A falta de informação gera desconforto e dúvidas nos funcionários. Por isso, é importante receber bem este novo integrante da equipe, principalmente com o “bem-vindo” facilitado por um representante da área. É necessário ser claro e transmitir à equipe todas as informações relativas ao colega com deficiência, qual a

função que desempenhará, o que é esperado do mesmo e o tratamento a ser dado. Devemos lembrar que o colaborador com deficiência será mais um funcionário, e que fará “parte do time”.

6.4. Metas e produtividade

O banco deve estar atento quanto a habilidade do profissional com deficiência estar de acordo com a atividade exercida. A partir da verificação deste aspecto, os critérios para cobranças e expectativas devem ser os mesmos utilizados com uma pessoa sem deficiência.

Se a pessoa com deficiência tiver atribuições claras e definidas e receber treinamento adequado para desenvol-

vê-las, ela terá responsabilidades e será produtiva como os demais funcionários e poderá candidatar-se às promoções, aumentos salariais e bônus por performance.

O profissional deve e pode ser cobrado por seu superior de suas responsabilidades, como qualquer outro funcionário.



6.5. Direitos e deveres

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e deveres que os outros colaboradores. Para que não haja qualquer tipo de diferenciação, listamos abaixo algumas dicas que visam auxiliar na melhor gestão desta empregabilidade:

- O profissional com deficiência deve cumprir seus horários como os demais funcionários e realizar suas atividades particulares, como ir ao médico, fora do horário de trabalho;
- O candidato com deficiência deve participar desde o

início de treinamentos com os demais funcionários sem deficiência. É importante providenciar recursos para este funcionário participar do treinamento de forma adequada. Por exemplo, caso haja um surdo na turma devem ser utilizados materiais impressos ilustrativos, recursos visuais, exemplos concretos e mesmo a comunicação Libras, através da presença de um intérprete;

- O desempenho do profissional com deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador;
- Não existem atividades mais adequadas para um tipo de deficiência. Se considerássemos tal afirmação, estaríamos rotulando estes cidadãos e desconsiderando suas particularidades e potencialidades,;
- É um direito do colaborador com deficiência trabalhar em um ambiente adequado às suas necessidades. Portanto, se necessário, deve ser adquirido um software especial para o funcionário com deficiência visual. O mesmo deve valer para as questões da acessibilidade física que deve atender as necessidades específicas da pessoa com deficiência física contratada.

6.6. Permanência e promoção

A contratação é apenas uma das etapas da inclusão do profissional com deficiência na instituição, mas a permanência no cargo requer outras medidas importantes.

A estabilidade deste colaborador depende tanto dele, que deve mostrar todo o seu potencial e vontade de aprender e de trabalhar, como do próprio banco, que precisa garantir a inclusão da pessoa com deficiência em todas as áreas da instituição.

Os gestores devem ter em mente que para a perma-



nência e o crescimento do profissional com deficiência serão necessários ajustes durante a implantação do programa. São eles:

- Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com os demais funcionários;
- Delegar responsabilidades;
- Acompanhar seu desempenho;
- Cobrar metas;
- Orientar sobre processos;
- Envolver a equipe na contratação;
- Incluir o profissional com deficiência nos programas de treinamento promovidos pela instituição.

6.7. Demissão

O processo de demissão deve ocorrer da mesma maneira com todos os funcionários, inclusive com o colaborador com deficiência. Extremamente relevante neste caso é que a deficiência não seja a causa, que o funcionário saiba disso e receba explicações cabíveis.

A única particularidade é que segundo com o artigo 93 da Lei Federal nº 8.213/91, a dispensa só pode ocorrer nos contratos a prazo indeterminado, quando outro empregado com deficiência for contratado no lugar do exonerado para que a cota legal da empresa não seja comprometida.

7. Conclusão

Esta cartilha desmitifica a inclusão do profissional com deficiência no banco, informa aos gestores sobre este universo desconhecido e aponta as facilidades na administração destes funcionários com características singulares.

Trazer a diferença para dentro da instituição, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios, mas para que o processo de inclusão seja bem sucedido, todos precisam valorizar a diversidade e promover a igualdade de chances, visando o desenvolvimento igualitário dos potenciais de todos os profissionais.

Enxergar as vantagens desta contratação é fundamental para o processo de inclusão das pessoas com deficiência no banco. A diversidade colabora para o crescimento, pois diferentes vivências contribuem na criação de novos valores.

A presença do colaborador com deficiência motiva os colegas de trabalho, que se inspiram com a sua força de vontade, determinação e vontade de viver. A inclusão humaniza as relações interpessoais no ambiente corporativo e melhora significativamente o clima organizacional, elevando a qualidade de vida do grupo e comunidade.

Também há vantagens para as pessoas com deficiência que, ao fazer parte do mercado de trabalho, se tornam parte de uma sociedade produtiva, assumindo um papel ativo e responsável.

Uma empresa inclusiva é o primeiro passo para uma sociedade inclusiva, onde todos são diferentes mas com direitos iguais.

E você gestor, é o ator principal desta inclusão social!

***“Empregabilidade não é tão somente
empregar pessoas com deficiência, mas abrange ações
de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais
no mercado de trabalho, com perspectivas de
desenvolvimento e ascensão profissional”.***
(Autor desconhecido)



Federação Brasileira dos Bancos

Rua Líbero Badaró, 425 - 17º andar

01009-905 - São Paulo - SP

www.febraban.org.br