

JULLY NEVES

Pessoas com Deficiência:

MERCADO DE TRABALHO E O COMBATE AO CAPACITISMO



Apoio:



Apoio:



Pessoas com Deficiência:

MERCADO DE TRABALHO E O COMBATE AO CAPACITISMO



CERTIFICADO DE REGISTRO DE DIREITO AUTORAL

A Câmara Brasileira do Livro certifica que a obra intelectual descrita abaixo, encontra-se registrada nos termos e normas legais da Lei nº 9.610/1998 dos Direitos Autorais do Brasil. Conforme determinação legal, a obra aqui registrada não pode ser plagiada, utilizada, reproduzida ou divulgada sem a autorização de seu(s) autor(es).

Responsável pela Solicitação:
Jully Neves Consultoria

Participante(s):
Jully Neves (Autor) | Luciana Terra (Projeto Gráfico) | Julia Piccolomini (Revisor)

Título:
Cartilha- Pessoas com Deficiência: Mercado de Trabalho e o Combate ao Capacitismo

Data do Registro:
08/11/2023 03:10:53

Hash da transação:
0xe8de01c845a130cb920477b995679736fb433f94d1b50c976c0a187adb2b77d6

Hash do documento:
e82c5da88c7354b0f6aa02f91a0041c46546aaee8e6699bdba50fa7654c61406

Compartilhe nas redes sociais



[clique para acessar a versão online](#)

REALIZAÇÃO:

Jully Neves | LinkedIn | Instagram

Jully Neves é uma mulher negra, cis, lésbica, nordestina, candomblecista, pessoa com deficiência psicossocial e neurodivergente. Consultora e especialista em Diversidade e Inclusão, gestora de projetos de impacto, pesquisadora de neurodiversidade, Além disso, é diretora do Vale Pcd primeira ONG do Brasil focado em Pcd e LGBTQIAON+. Também faço parte do projeto Guerreira Sem Armas pelo Instituto Elos. Formada em Administração de Empresas, pós-graduada em Direitos Humanos e possui certificação em gestão de projetos de impacto.



REVISÃO TÉCNICA

Julia Piccolomini | LinkedIn | Instagram

Julia Piccolomini é uma mulher cis, branca, bissexual, umbandista e possui uma deficiência física chamada distrofia muscular de cinturas. Diretora da ONG Vale Pcd, consultora de D&I e especialista com 14 anos de atuação em Gestão de Pessoas.



PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

Luciana Terra | LinkedIn | Instagram

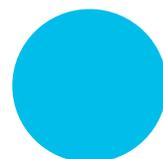
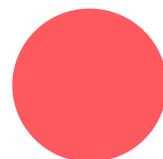
Luciana Terra é mulher cis, branca, lésbica, designer social, diretora de arte, produtora cultural e fundadora da Mútua Criativa. Formada em Designer Gráfico e Geografia.



APOIO

Vale PCD | LinkedIn | Instagram | Site

O Vale Pcd é uma organização sem fins lucrativos (ONG) cuja missão é promover a inclusão ativa de Pessoas com Deficiência e da comunidade LGBTQIAPN+ na sociedade e mercado de trabalho, por meio de produtos e serviços, incluindo letramento digital, psicoterapia, fonoaudiologia, produção de eventos e consultoria. O Vale PCD é pioneiro na criação do primeiro mapa global de acessibilidade para pessoas com deficiência. Além disso, organizou a primeira Parada Nacional do Orgulho Pcd.



SUMÁRIO

05

SOBRE O GUIA

06

O QUE CARACTERIZA UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

08

EVOLUÇÃO DOS TERMOS

09

ESTATÍSTICAS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

14

QUAIS SÃO OS TIPOS DE DEFICIÊNCIA?

20

O QUE É CAPACITISMO?

24

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INTERSECCIONALIDADES

26

ALGUNS DIREITOS GARANTIDOS NO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

29

ACESSIBILIDADE

33

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

37

DATAS IMPORTANTES PARA A LUTA POR DIREITOS E IGUALDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

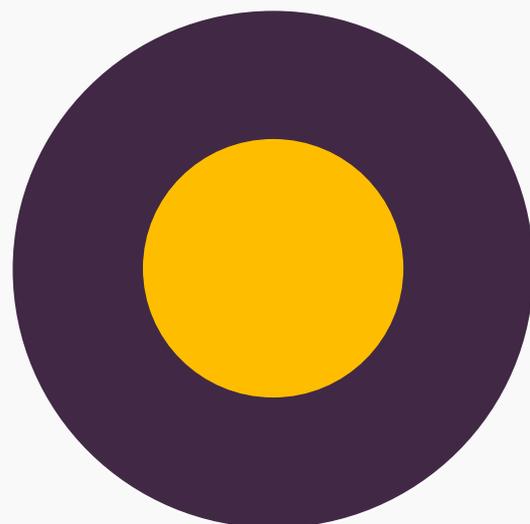
SOBRE O GUIA

Com imensa alegria, apresento esta cartilha cujo objetivo é disseminar informações fundamentais sobre pessoas com deficiência, promovendo uma visão inclusiva e combatendo estereótipos e ações capacitistas que prejudicam minha participação plena na sociedade. Abordarei o processo histórico, meus direitos, o mercado de trabalho e outros temas relevantes, sempre com o intuito de promover o respeito e uma compreensão abrangente desse assunto.

Esta cartilha é um projeto pessoal, sem nenhum recurso financeiros para sua realização e sem fins comerciais!

Com esse material desejo contribuir na construção de ambientes inclusivos, diversificados e livres de preconceitos, onde todas as pessoas sejam valorizadas e respeitadas em sua singularidade. Juntas, podemos promover uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Jully Neves



O QUE CARACTERIZA UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

Segundo o Estatuto da Pessoa em seu art. 2º : “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” **Vale destacar que não existe uma definição universalmente aceita mundialmente para deficiência.** É importante esclarecer que a deficiência não é um “problema”. A deficiência é uma característica da diversidade humana, porém carrega vários paradigmas que excluem, marginalizam, invisibilizam e assassina essas pessoas desde sempre. Então, ao invés de considerar a deficiência em si como um “problema”, é necessária entender sua responsabilidade e que o problema reside nas atitudes, infraestrutura e políticas que não asseguram as necessidades de equidade das pessoas com deficiência.



Conceito de deficiência deve transcender o modelo biomédico.

Este modelo médico tradicional enfoca principalmente as limitações entre físicas, sensoriais, intelectuais e mentais, muitas vezes adotando uma visão estritamente clínica.



Em contrapartida, o Modelo Social reconhece que a deficiência é uma construção social, moldada pelo ambiente.

O Modelo Biopsicossocial, ao integrar elementos das perspectivas médica e social, permite uma avaliação mais completa. Ele considera não apenas as condições médicas, mas também os fatores sociais e psicológicos que influenciam as vidas das pessoas com deficiência. Essa abordagem inclusiva visa compreender plenamente as necessidades e funcionalidades das pessoas com deficiência, contribuindo para uma sociedade mais justa e equânime.

EVOLUÇÃO DOS TERMOS

1988 ○

O termo “pessoas portadoras de deficiência” (PPD) foi utilizado na Constituição Federal de 1988, mas foi posteriormente questionado por sugerir que a deficiência é algo que se porta ou carrega, não sendo reconhecida como parte integrante da pessoa. A expressão “portadores de necessidades especiais” (PNE) também caiu em desuso, uma vez que as pessoas com deficiência têm necessidades que a sociedade elimine todas as barreiras que nos impendem de ser e não pessoas com necessidades “especiais”.

2006 ○

Em 2006, por meio da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), foi estabelecido o termo “pessoa com deficiência” (PcD), o qual expressa a ideia de que a deficiência é apenas um aspecto do corpo e, acima de tudo, que a pessoa em questão é um ser humano.

! LEMBRETE:

a sigla ‘PcD’ (Pessoa com deficiência) não varia para o plural. A sigla permanece a mesma, independentemente do número de pessoas com deficiência a que se refere.

ESTATÍSTICAS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL:

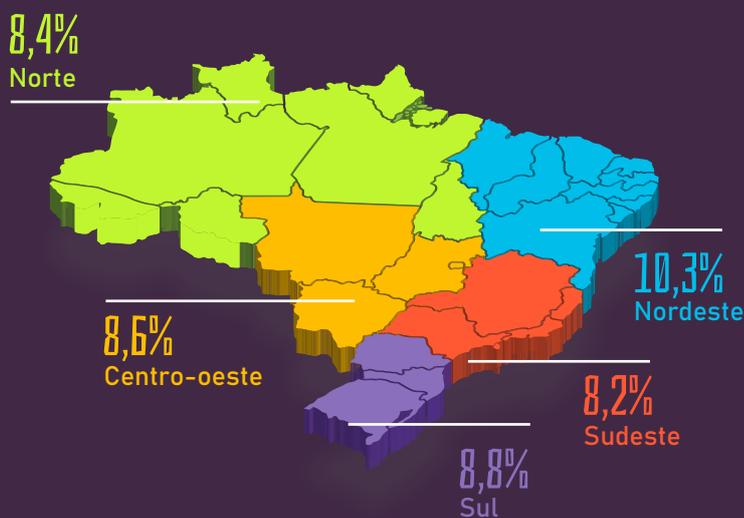
A partir do Censo de 2022 do IBGE
(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)

18.6 MILHÕES

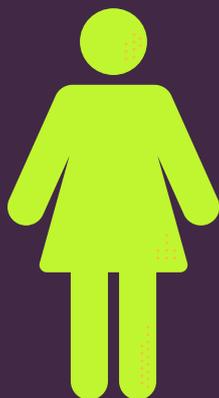
de pessoas com
deficiência, considerando
a população com idade
igual ou superior a dois
anos.

8,9% da população

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR REGIÃO BRASILEIRA:



10,7
milhões de
deficientes são
mulheres.
10% da população
feminina



7,9
milhões de
deficientes são
homens.
7,7% da população
masculina



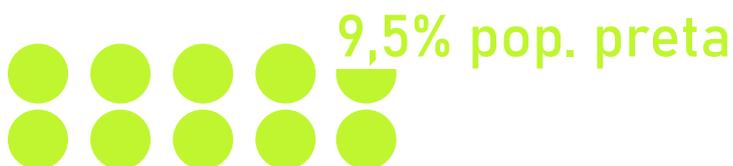
% RECIFE

é a capital brasileira com maior percentual de pessoas com deficiência.

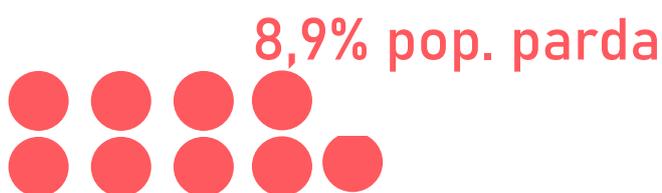
% RIO GRANDE DO NORTE

é o estado que possui o maior percentual de pessoas com deficiência, são quase 10% da população.

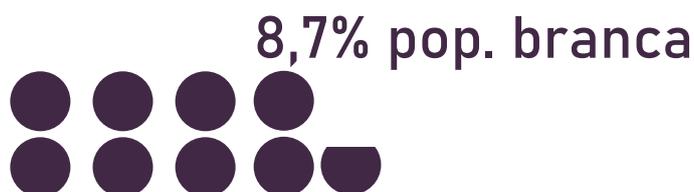
ANÁLISE POR COR OU RAÇA DE PERCENTUAL DE DEFICIÊNCIA



a presença de deficiência é mais marcante entre a população preta, alcançando 9,5%



pessoas pardas com deficiência alcançam 8,9% da população



pessoas brancas com deficiência alcançam 8,7% da população

ÍNDICES DE EDUCAÇÃO



NO ENSINO MÉDIO, A TAXA É DE 54,4% PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ENTRE 15 E 17 ANOS, ENQUANTO OS SEM DEFICIÊNCIA CHEGAM A 70,3%

Apenas 25,6% das pessoas com deficiência concluíram o ensino médio, em comparação com 57,3% da população geral.



JÁ NO ENSINO SUPERIOR (18 A 24 ANOS), OS ÍNDICES SÃO DE 14,3% PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E 25,5%, PARA PESSOAS SEM DEFICIÊNCIA

No nível superior, a desigualdade persiste, com apenas 7% das pessoas com deficiência possuindo formação universitária, em contraste com 20,9% dos sem deficiência.

ANALFABETISMO
19,5%

É ALARMANTE ÍNDICE DE ANALFABETISMO ENTRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, COMPARADO A 4,1% NA POPULAÇÃO GERAL.

MERCADO DE TRABALHO

A taxa de ocupação das pessoas com deficiência é notavelmente inferior, **26,6%**, comparada à população total, que atinge 60,7%. A região Centro-Oeste se destaca com **33,3%** de ocupação para pessoas com deficiência, enquanto o Nordeste registra a menor, **23,7%**.

Somente

26,6%

de pessoas com deficiência, estão presentes no mercado de trabalho

54,7% < 84,2%

das pessoas com deficiência com diploma universitário estão empregadas

é a taxa de pessoas sem deficiência, com diploma universitário que estão empregadas.

55% > 38,7%

das pessoas trabalhadoras com deficiência atuam na informalidade

é a taxa de pessoas sem deficiência, com diploma universitário que estão empregadas.

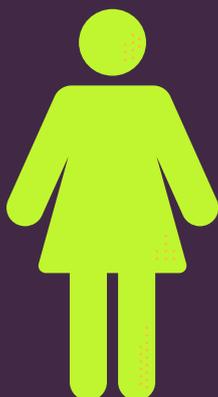
DESIGUALDADE DE RENDA

💰 A desigualdade de renda é patente: a média salarial das pessoas com deficiência é de R\$ 1.860.

💰 💰 Enquanto para aquelas sem deficiência é de R\$ 2.690.

A disparidade é mais acentuada na região Sudeste, com pessoas com deficiência ganhando R\$ 2.060 e os sem deficiência, R\$ 3.021.

Mulheres com deficiência enfrentam uma média salarial ainda menor, de R\$ 1.553



SEGUNDO O MOVIMENTO VIDAS NEGRAS COM DEFICIÊNCIA IMPORTAM:



Dados de **2019** mostram taxas muito altas de violência contra pessoas com deficiência. Mulheres com deficiência intelectual tem maiores taxas de violência;



A violência física é o tipo mais relatado contra pessoas com deficiência, presente em 53% dos casos, em seguida vêm a violência psicológica, com 32% e negligência/abandono, com 30%. Além disso, 35% das pessoas com deficiência intelectual relataram já terem sofrido violência sexual;



675.966

pessoas encarceradas no sistema prisional no Brasil, no período de julho a dezembro de 2021, 7.198 eram pessoas com deficiência, cerca de **1%**.

QUAIS SÃO OS TIPOS DE DEFICIÊNCIA?

As deficiências reconhecidas pela Lei de Cotas e pelo Decreto 5.296/04 incluem:

DEFICIÊNCIA AUDITIVA:

Caracterizada por perda bilateral parcial ou total da audição.

Dificuldades na compreensão de sons e comunicação clara.

Uso de aparelhos auditivos e tecnologias assistivas para melhorar a comunicação e interação social.

Utilizar “pessoa surda” em vez de “surdo-mudo” devido a não necessária correlação entre deficiência auditiva e incapacidade de fala.

DEFICIÊNCIA FÍSICA:

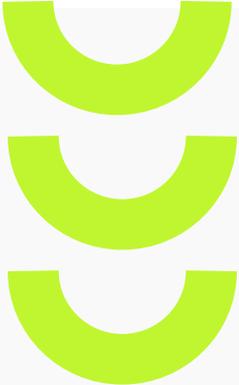
Afeta o movimento ou função física.

Limitações na mobilidade, coordenação e força muscular.

Causada por lesões, doenças ou condições congênitas.

Prefira “pessoa usuária de cadeira de rodas” em vez de “cadeirante” para promover inclusão.





DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:

É identificada quando o funcionamento neurocognitivo de uma pessoa não está conforme a média esperada, ou seja, quando está abaixo do padrão considerado padrão para a sociedade.

Dificuldades em comunicação, aprendizado, habilidades sociais e autocuidado.

Utilize “deficiência intelectual” ao invés de “deficiência mental”.

DEFICIÊNCIA VISUAL:

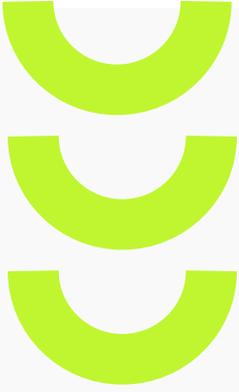
Caracterizada por capacidade visual reduzida ou ausente.

Vária de baixa visão à cegueira total.

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA:

O termo 'deficiência múltipla' é utilizado para descrever a condição em que uma pessoa apresenta múltiplas deficiências em uma pessoa. Isso pode englobar deficiências físicas, intelectuais, visuais, auditivas, entre outras. Alguns exemplos incluem paralisia cerebral, que pode resultar em deficiência física e intelectual, ou a Síndrome de Down (T21), que pode estar associada a deficiências visuais.





○ DEFICIÊNCIA PSICOSSOCIAL:

A Deficiência Psicossocial é uma condição complexa ainda pouco reconhecida, que gera confusão entre profissionais de saúde e inclusão no trabalho. Essa terminologia é recente e não possui consenso entre especialistas devido a fatores subjetivos no diagnóstico e à diversidade de situações. Ela está incluída na Lei de Cotas 8213/91, mas é frequentemente confundida com deficiência intelectual. A Deficiência Psicossocial resulta de “transtornos” mentais graves e incuráveis, causando limitações nas funções sociais da pessoa. Nem todo transtorno mental se enquadra como deficiência psicossocial. A ONU utiliza esse termo para referir-se a impedimentos de saúde mental. O Brasil comprometeu-se a cumprir a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incluindo aqueles com deficiência psicossocial.

Exemplo de deficiência psicossocial: esquizofrenia e bipolaridade.

Infelizmente, a deficiência psicossocial ainda é pouco compreendida e reconhecida, e há a necessidade de desenvolver maior conscientização e compreensão sobre esse tema.



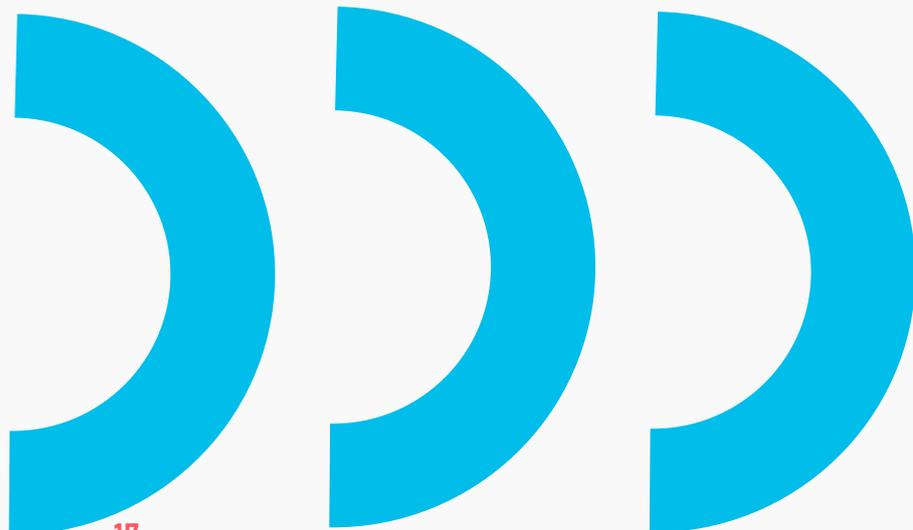
○ DEFICIÊNCIA SENSORIAL:

A deficiência sensorial é caracterizada pelo comprometimento total ou parcial de um dos cinco sentidos. Tradicionalmente, surdez e cegueira são amplamente reconhecidas como deficiências sensoriais, mas também é válido considerar déficits relacionados ao tato, olfato ou paladar dentro dessa categoria.

- A deficiência sensorial não se resume à ausência de um dos sentidos, mas à incapacidade de usá-los plenamente. Portanto, nesta visão mais abrangente, pessoas que possuem todos os cinco sentidos, mas enfrentam dificuldades em utilizá-los para seu próprio bem-estar, podem ser consideradas como “pessoas deficientes sensoriais”.

Exemplo de deficiência sensorial: a surdez (ou deficiência auditiva) e a cegueira (ou deficiência visual) são amplamente reconhecidas como deficiências sensoriais. No entanto, não devemos esquecer que déficits relacionados ao tato, paladar e olfato também podem ser enquadrados nessa categoria de deficiências sensoriais.

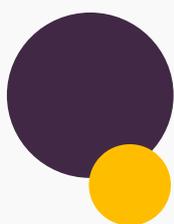
Autismo: as pessoas com “Transtorno” do Espectro Autista (TEA) são reconhecidas como pessoas com deficiência, com todos os direitos legais correspondentes. Isso significa que, a partir desse reconhecimento, as pessoas com TEA também passaram a receber respaldo legal da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Em 2023, o Senado Federal aprovou a Lei 5.486/2020, que reconhece o uso do cordão de girassol como um meio de identificação de pessoas com deficiências ocultas, como o autismo.**



EXTRA:

Pessoas cujo funcionamento difere do que é tradicionalmente considerado “padrão” são conhecidos como pessoas neurodivergentes. No Brasil, os termos “neurodiversidade” e “deficiência” são distintos, mas não são mutuamente exclusivos. Conforme a legislação atual, pessoas autistas, com síndrome de Down, deficiência intelectual e esquizofrenia são oficialmente reconhecidas como pessoas com deficiência, sendo consideradas neurodivergentes. No entanto, até o momento, pessoas com Altas habilidades, Bipolaridade, Borderline, Discalculia, Dislexia, Dispraxia, Gagueira, Sinestesia, TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade), Tourette. E outras condições não listadas aqui, mas possuem a classificação de neurodivergência.

SAIBA MAIS NA CARTILHA:



Neurodiversidade em Foco: Inclusão no Mercado de Trabalho, Direitos e a construção de uma identidade positiva. 

De autoria de Jully Neves, Pedro Avelar, Vini Pezzin

! LEMBRETE:

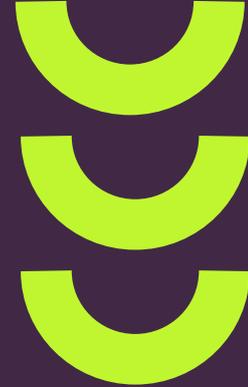
É essencial usar uma terminologia respeitosa e inclusiva ao abordar as deficiências, considerando as preferências das próprias pessoas com deficiência e respeitando as orientações internacionais.



COM BASE NAS INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO IBGE, OS PRINCIPAIS TIPOS DE DEFICIÊNCIA PRESENTES NA POPULAÇÃO BRASILEIRA:

- 3,4% Da população enfrenta obstáculos para caminhar ou subir degraus.
- 3,1% Da população encontra dificuldades em enxergar, mesmo com a utilização de óculos ou lentes de contato.
- 2,6% Da população enfrenta desafios em aprender, lembrar-se de informações ou manter a concentração.
- 2,3% Da população tem dificuldade em elevar uma garrafa de dois litros da cintura até a altura dos olhos.
- 1,4% Da população apresenta problemas em pegar objetos pequenos ou em abrir e fechar recipientes.
- 1,2% Da população enfrenta dificuldades em ouvir, mesmo com o auxílio de aparelhos auditivos.
- 1,2% Da população enfrenta desafios em realizar cuidados pessoais.
- 1,1% Da população enfrenta desafios em realizar cuidados pessoais.

*Dados de porcentagem com valores aproximados.



O QUE É CAPACITISMO?

Um dos principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência é o capacitismo. O capacitismo envolve atitudes preconceituosas que subestimam a capacidade das pessoas com deficiência, muitas vezes as, considerandos incapazes de trabalhar ou cuidar de si mesmas. Essa forma de preconceito não se manifesta apenas de maneira direta, mas também se manifesta por meio de ações aparentemente inofensivas, como piadas ou comentários que diminuem a independência e a dignidade das pessoas com deficiência. Essas atitudes sutis contribuem para a manutenção de uma cultura excludente e injusta.

É fundamental compreender que o capacitismo não apenas perpétua estereótipos prejudiciais, mas também propaga desigualdades. Importante ressaltar que o capacitismo é considerado crime pela Lei Brasileira da Inclusão (Lei 13.146/2015), sujeito a pena de 1 a 3 anos de prisão, além de multa.

FRASES E EXPRESSÕES CAPACITISTAS:



“Achei que você era normal ou nem parece deficiente”: É importante lembrar que não há um padrão de normalidade e que todas as pessoas são únicas. Em vez de usar “deficiente”, o correto é dizer “pessoa com deficiência”.





“Dar uma de João sem braço”: opte por expressões como fingir que não entendeu.



“Estava cego de raiva, parece cego em tiroteio ou pior cego é aquele que não quer ver”: use metáforas neutras, em vez de envolver deficiências.



Ela não conseguiu fazer isso direito; parece que tem algum problema mental.” Opte pela frase: “ele não conseguiu fazer isso direito; parece que está enfrentando dificuldade.



“Eu não tenho pernas para isso ou Não temos braço para essa tarefa”: em vez de empregar termos relacionados à falta de membros, podemos ser mais precisos e dizer “não tenho recursos para isso”.



“Que mancada!” prefira “que bola fora”: escolha termos não associados a deficiências ou limitações físicas.



“Quando penso que está difícil para mim, lembro de você”: evite subestimar ou vitimizar pessoas com deficiência.





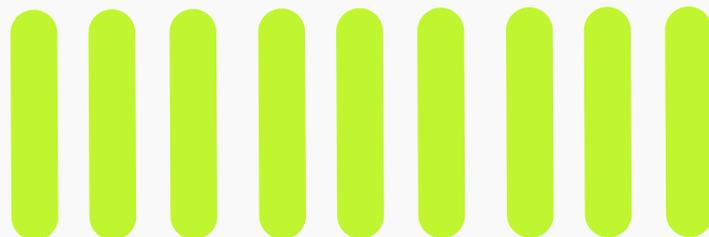
“Você com essa deficiência, faz mais do que muitos que não têm”: É melhor reconhecer as habilidades e conquistas individuais sem generalizações, em vez de perpetuar estereótipos negativos.



“Você é surdo ou o quê?” Você pode reformular a frase da seguinte forma para evitar o capacitismo: “Você não conseguiu ouvir?”



Você tem um filho especial, porque você é especial”: evite usar “especial” para descrever pessoas com deficiência. Trate-as igualmente, reconhecendo sua singularidade.



USE

- ✓ Pessoa com Deficiência
- ✓ Pessoa com Trissomia 21 (T21)
- ✓ Pessoa sem deficiência
- ✓ Pessoa com deficiência visual ou cega
- ✓ Pessoa com Deficiência Intelectual
- ✓ Necessidades específicas
- ✓ Pessoa usuária de cadeira de rodas
- ✓ Deficiente auditivo ou surdo

NÃO USE

- ✗ Inválido, excepcional, doente, portador, especial, defeituoso, condenado
- ✗ Síndrome de Down Mongolóide, mongol
- ✗ Pessoa normal
- ✗ Ceguinha(o)
- ✗ Retardado mental, portador de retardamento mental, deficiente mental
- ✗ Necessidades especiais
- ✗ Cadeirante
- ✗ Surdo-mudo

! LEMBRETE:

Tenha em mente que as palavras que usamos têm um impacto significativo e podem afetar profundamente como as pessoas se percebem. Ao escolher uma linguagem respeitosa e inclusiva, estamos ajudando a criar um ambiente acolhedor e igualitário para todas as pessoas.

EXTRA:

Você já ouviu falar do termo "Cripface"? Ele é usado para descrever a prática de personagens com deficiência sendo interpretados por atores sem deficiência. Essa prática é amplamente criticada, não apenas por ser considerada ofensiva, mas também por estar profundamente relacionada ao capacitismo. O capacitismo envolve a crença equivocada de que pessoas com deficiência não conseguem desempenhar certos papéis, levando à exclusão delas das produções audiovisuais.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INTERSECCIONALIDADES

É a apresentação de uma ou mais características, ou indicadores sociais em uma única pessoa. Isso inclui fatores como raça, gênero, classe social, orientação sexual, idade e/ou deficiência.

Quando incorporamos o conceito de interseccionalidade ao cenário das pessoas com deficiência, ficamos mais conscientes de que suas vivências e obstáculos não podem ser analisados isoladamente. Um exemplo ilustrativo ocorre quando uma pessoa com deficiência pertence simultaneamente a um grupo minorizado, como alguém que é também de origem negra.

Dados revelam disparidades: por exemplo, 24% das pessoas brancas com deficiência utilizam serviços de reabilitação, enquanto entre pessoas negras esse número é de 20,4%.

No contexto de gênero, mulheres compõem a maioria das pessoas com deficiência, mas apenas 22,9% delas participam do mercado de trabalho, comparado a 30,8% dos homens com deficiência. Mulheres com deficiência frequentemente trabalham em empregos informais, de baixa remuneração e sem proteção trabalhista adequada.

Quanto mais fatores interseccionais uma pessoa enfrenta, maior é sua marginalização e vulnerabilidade. Essa realidade evidencia que quanto mais preconceitos uma pessoa enfrenta, mais complexa se torna sua jornada na sociedade.

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Uma breve linha do tempo sobre os direitos das pessoas com deficiência:

1970 ○

Na década de 1970, começaram discussões relevantes sobre os direitos das pessoas com deficiência, resultando em declarações históricas sobre esses direitos há cerca de 50 anos.

1989 ○

Em 1989, a Lei n.º 7.853 foi estabelecida para integração social das PcD e criminalizar preconceito, com penas de reclusão e multa.

2001 ○

Em 2021, o STF permitiu adaptação de provas físicas em concursos para candidatos com deficiência.

2015 ○

A Lei Brasileira da Inclusão, de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, marcou avanços na luta contra preconceito e falta de direitos das pessoas com deficiência.

2018 ○

O STF baseou-se nessa convenção para substituir prisão preventiva por domiciliar para mães de crianças com deficiência até 12 anos.

○ 1988

Desde a Constituição de 1988, os direitos fundamentais das pessoas com deficiência são garantidos.

○ 2001

Em 2001, a OMS redefiniu a deficiência, removendo sua classificação como doença. Em 2006, a ONU elaborou um tratado internacional crucial para os direitos das pessoas com deficiência.

○ 2002

A Lei n.º 10.436 de 2002 reconheceu a Língua Brasileira de Sinais como oficial do Brasil.

○ 2017

O Tribunal Regional do Trabalho concedeu redução de carga horária a uma mãe com filhos deficientes, baseando-se na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

○ 2021

O STF permitiu adaptação de provas físicas em concursos para candidatos com deficiência.

ALGUNS DIREITOS GARANTIDOS NO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:

ACESSIBILIDADE EM TRANSPORTES PÚBLICOS: a Lei 10.048/2000 (Lei de Atendimento Prioritário) já prevê que as empresas e concessionárias de transporte público reservem assentos privativos para PcD.

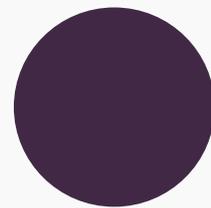
ATENDIMENTO PRIORITÁRIO: em reforço à Lei n. 10.048/00, o Estatuto da Pessoa com Deficiência prevê o direito ao atendimento prioritário em quaisquer estabelecimentos.

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC): o BPC equivale ao pagamento mensal de um salário mínimo a pessoas com deficiência física, intelectual ou sensorial com deficiência de longa duração. É concedido a quem comprovar que, ao dividir a renda bruta familiar pelo número de habitantes, o valor mensal por pessoa não ultrapassa 1/4 do salário mínimo. Vale ressaltar que o BPC não pode ser concedido a quem recebe outro benefício previdenciário público ou privado.

DESCONTO NA COMPRA DE PASSAGENS AÉREAS PARA ACOMPANHANTES DE PCO: A Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) determina que, quando uma PcD requer um acompanhante de bordo, a companhia aérea deve oferecer desconto de até 80% na passagem e franquia de excesso de bagagem ao transportar equipamentos essenciais.

ISENÇÃO DE IPI EM PRODUTOS QUE FACILITEM A COMUNICAÇÃO DA PCO: a isenção de IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) em produtos que facilitem a comunicação de pessoas com deficiência é um benefício fiscal previsto na legislação brasileira.





ISENÇÃO DE IMPOSTOS NA COMPRA DE AUTOMÓVEIS: as PcD que dirigem carros ou têm motoristas estão isentas de alguns impostos na compra de um veículo novo de até R\$ 200 mil. São eles: Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI); imposto sobre operações financeiras (IOF); Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA).

ISENÇÕES NO IMPOSTO DE RENDA: é um benefício fiscal previsto na legislação brasileira que visa garantir uma maior justiça tributária e equidade social. Além disso, é necessário que a pessoa com deficiência tenha uma renda mensal bruta abaixo do limite estabelecido pela Receita Federal, atualizado anualmente.

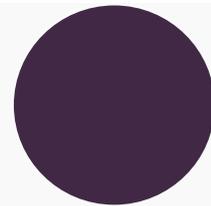
MEIA-ENTRADA: a garantia da meia entrada para pessoas com deficiência é um importante direito previsto na legislação brasileira que visa assegurar o acesso dessas pessoas à cultura, ao entretenimento e ao lazer. Vale o alerta: estabelecimentos privados podem exigir outras condições, que devem ser cheçadas com antecedência pela PcD antes da compra.

PASSE LIVRE: a Lei Federal n.º 8.899/1994 (Lei do Passe Livre) prevê que pessoas de baixa renda possam solicitar passes gratuitos para transporte interestadual, como ônibus, barcos e trens. Além disso, em alguns municípios, as pessoas cadastradas na prefeitura não pagam pelo transporte público local.

PERMANECER COM O CÃO-GUIA EM LOCAIS PÚBLICOS E PRIVADOS: a Lei da Pessoa com Deficiência complementa a Lei nº 11.126/2005 e garante o direito das pessoas com deficiência visual com cão-guia de entrar em todos os meios de transporte, locais públicos e privados de uso comum.

RESERVA DE VAGAS DE EMPREGO NA INICIATIVA PRIVADA: a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) determina que empresas com 100 a 200 empregados reservem 2% de suas vagas para PcD. Empresas com 1.000 ou mais funcionários ficam com 5%.





RESERVA DE VAGAS DE ESTACIONAMENTO: o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece a reserva de 2% das vagas para pessoas com deficiência em estacionamento público e privado.

RESERVA DE VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS: o Decreto 9.508/18 estabelece a reserva de, no mínimo, 5% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência para cargos que sejam compatíveis com sua deficiência. A PcD também tem direito a tratamento específico na seleção para concorrer em condições justas, exigindo, porém, as ferramentas necessárias na inscrição.

Para mais informações sobre a LBI você pode acessar www.planalto.gov.br



! ATENÇÃO:

Quando os direitos de uma pessoa com deficiência são negados, isso configura um crime. É de extrema importância denunciar sempre que esses direitos não forem respeitados, e essa responsabilidade não deve recair unicamente sobre as próprias pessoas com deficiência.



ACESSIBILIDADE

Você sabe a diferença entre adaptabilidade e acessibilidade? Adaptabilidade refere-se à capacidade de se ajustar eficientemente às mudanças, enquanto acessibilidade é a garantia de que produtos, serviços e informações sejam igualmente acessíveis a todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, promovendo a igualdade de oportunidades.

E QUAIS SÃO OS TIPOS DE ACESSIBILIDADE?

"Acessibilidade arquitetônica"

trata da eliminação de barreiras físicas e ambientais, como rampas, elevadores e banheiros adaptados, para permitir a mobilidade em espaços públicos e privados.



"Acessibilidade instrumental"

refere-se à adaptação de ferramentas e tecnologias para pessoas com deficiência, como softwares de leitor de tela.



"Acessibilidade nas comunicações"

envolve acesso à comunicação interpessoal e escrita, com recursos como intérpretes de Libras e audiodescrição.



"Acessibilidade atitudinal"

se refere à atitude das pessoas em relação à deficiência, abrangendo comportamentos, valores e barreiras sociais. Isso envolve ações como audiodescrição em eventos e treinamento de funcionários para atender pessoas com deficiência.



"Acessibilidade metodológica"

aborda a eliminação de barreiras nas metodologias de ensino e trabalho, usando recursos como textos em braile e adaptação de ambientes corporativos.



"Acessibilidade programática"

abrange a eliminação de barreiras em programas e sistemas de saúde, garantindo informações e serviços de saúde adequados para pessoas com deficiência.



"Acessibilidade natural" refere-se à eliminação de barreiras naturais, como o fornecimento de cadeiras de rodas anfíbias em praias.



A acessibilidade não só beneficia pessoas com deficiência, mas também idosos, gestantes e outros grupos. A Lei de Acessibilidade brasileira, Lei n.º 10.098, garante a acessibilidade em espaços públicos e privados, sendo fiscalizada pelo Ministério Público Federal e Secretarias da Pessoa com Deficiência.

Denúncias podem ser feitas nas prefeituras ou Ministério Público Federal. A acessibilidade é um direito essencial e requer compromisso de toda a sociedade.

PASSO A PASSO PARA DESCRIÇÃO DE IMAGENS



Comece com a Legenda: Primeiro, escreva a legenda desejada para a imagem. A descrição da imagem deve sempre seguir a legenda.



Responda quatro perguntas: uma boa descrição deve responder às quatro perguntas: O quê? Quem? Onde? Como?



Adicione a Hashtag **#ParaTodasPessoasVerem** (essa frase contempla todos os gêneros). Não se esqueça de indicar que há um texto alternativo disponível na imagem, mesmo que você escolha não utilizar a descrição da imagem na legenda. Você também pode optar por fazer ambas as abordagens.



Anuncie o tipo de imagem: especifique o tipo de imagem, como fotografia, ilustração, cartaz, etc.

**Destaque o relevante:**

determine o que é mais relevante na imagem, como uma pessoa, a ação, a paisagem, um

**Informação de cores:**

descreva as cores somente se a imagem estiver em tons de cinza, sépia, branco e preto. Para imagens coloridas, não é necessário mencionar "fotografia colorida", descreva as cores dos elementos diretamente na descrição.

**Use períodos curtos:**

Mantenha as descrições curtas, se possível, com até três palavras.

**Evite adjetivos e impressões:**

evite usar adjetivos subjetivos, como "lindo" ou "feio", pois a pessoa com deficiência é quem deve tirar suas próprias impressões da descrição.

**Siga a ordem ocidental:**

comece a descrever da esquerda para a direita e de cima para baixo, seguindo a ordem natural de leitura ocidental.

**Sequência lógica:**

descreva todos os elementos de um ponto da imagem antes de passar para o próximo, criando uma sequência lógica.

**Inicie pelos menos importantes:**

comece com elementos menos essenciais, estabelecendo o contexto, e, gradualmente, direcione a descrição para o ponto central da imagem.



Finalize com "[Fim da descrição]"

AUDIODESCRIÇÃO (AD)

É um recurso que torna filmes e peças de teatro acessíveis para pessoas com deficiência visual, traduzindo imagens em palavras, sendo realizada por uma pessoa audiodescritora especializada. A audiodescrição, embora contenha a expressão “áudio”, pode também ser feita por meio de textos. Desde 2014, a Ancine (Agência Nacional do Cinema) estabelece que todos os projetos de produção audiovisual financiados com recursos públicos devem incluir legendas descritivas, audiodescrição e LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais). Isso visa garantir a acessibilidade a um público mais amplo e diversificado. Lembrando que esse tipo de recurso beneficia também pessoas sem deficiência visual.

Descrição de si: envolve descrever a si, incluindo características pessoais como a cor da pele, cabelo, roupas que está usando e o ambiente ao seu redor. É importante que a descrição seja simples e direta, garantindo que pessoas com deficiência visual possam compreender facilmente.

Aqui estão algumas dicas:

1 Comece dizendo seu nome, se estiver com outras pessoas, diga seu nome algumas vezes para saberem quem está falando.

3 Depois diga quem você e/ou que você faz em uma ou duas frases caso tenha necessidade.

2 Depois faça uma breve autodescrição:

Gênero e Pronomes: Você pode compartilhar como se identifica em relação ao seu gênero e pronomes preferidos.

Idade: pode optar por mencionar se isso for relevante para o contexto.

Raça/Etnia: pode se referir à sua raça ou etnia.

Cabelos: descreva cor, comprimento e estilo do cabelo, mas evite excessos.

Deficiência pode optar por mencionar se isso for relevante para o contexto.

Altura: pode optar por mencionar se isso for relevante para o contexto.

Roupas e Acessórios: o que você veste faz parte de sua identidade, mas não exagere na descrição.

Fundo: normalmente, não é necessário descrever o cenário em videochamadas, a menos que se torne relevante.

!ATENÇÃO:

usar "autodescrição" para se referir a uma pessoa descrevendo a si mesma não é um erro gramatical, mas pode levar a confusões, especialmente quando se trata de "audiodescrição" um recurso de acessibilidade que só pode ser feito por especialistas. Por esse motivo, especialistas recomendam substituir o termo "autodescrição" por "descrever a si mesmo" para evitar equívocos.

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Desde 1991, com a criação da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, as empresas com mais de 100 funcionários precisam reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Antes, quando não conseguiam preencher essas vagas, recebiam uma certidão negativa que lhes dava mais 60 dias para se adequar à lei.

As ações afirmativas consistem em medidas para combater e reduzir as desigualdades enraizadas na sociedade, visando garantir igualdade de oportunidades e corrigir injustiças decorrentes de discriminação e preconceito. Elas pretendem promover a equidade e combater as opressões, concentrando recursos e oportunidades em grupos historicamente marginalizados, que enfrentam exclusão social e econômica.



SEJAMOS ANTI-CAPACITISTAS: COMO TORNAR O AMBIENTE DE TRABALHO MAIS INCLUSIVO?

Aqui estão algumas ações-chave para alcançar esse objetivo:



Acessibilidade:

Implemente medidas para tornar o ambiente acessível, confortável e inclusivo para todos.

Realize uma avaliação completa das barreiras arquitetônicas, atitudinais, comunicacionais, metodológicas, instrumentais e programáticas.



Consultoria Especializada:

Considere a contratação de uma consultoria especializada em inclusão e acessibilidade para orientar a implementação de práticas eficazes.



Desenvolvimento de Carreira:

Crie um plano de carreira inclusivo, garantindo oportunidades de crescimento e avanço para os colaboradores com deficiência.



Educação e Conscientização:

Desenvolva projetos de informação e educação, como cursos ou treinamentos, para sensibilizar e conscientizar os colaboradores sobre a inclusão.

Priorize o letramento e a formação de todos os níveis, especialmente as lideranças, para entenderem as questões das pessoas com deficiência.



Formação e Capacitação Contínuas:

Introduza programas de formação e profissionalização constantes para as pessoas com deficiência, permitindo o aprimoramento contínuo de suas habilidades.



Aqui estão algumas ações-chave para alcançar esse objetivo:



Participação e Representatividade:

Certifique-se de que as vozes das pessoas com deficiência sejam ouvidas e consideradas nas decisões da empresa.

Estabeleça comitês ou grupos de afinidade dedicados às pessoas com deficiência.



Pesquisas e Diagnósticos:

Realize pesquisas e diagnósticos periódicos para entender melhor as necessidades e desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência na empresa.



Processos Seletivos Inclusivos:

Garanta que as entrevistas e avaliações sejam adaptadas para permitir uma avaliação justa das habilidades dos candidatos com deficiência.

Organize processos seletivos constantes e diversificados, que sejam acessíveis às pessoas com deficiência.



Sensibilização e Cultura Inclusiva:

Atualize o Código de Conduta para proibir práticas capacitistas, enfatizando a valorização da diversidade.

Comunique interna e externamente a importância da inclusão de pessoas com deficiência na empresa.

A verdadeira inclusão requer um esforço coletivo, liderança comprometida e uma cultura organizacional que valorize a diversidade. Ao adotar essas ações, a empresa pode criar um ambiente mais inclusivo, equitativo e respeitoso para todos os seus colaboradores.



COMO DENUNCIAR EMPRESAS QUE NÃO RESPEITAM A LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)?

1 **Reúna evidências:** Antes de fazer uma denúncia, é importante ter evidências sólidas que comprovem a falta de cumprimento da lei de cotas. Isso pode incluir fotos, documentos, testemunhos das pessoas funcionárias ou qualquer outra prova relevante.

2 **Entre em contato com o Ministério Público do Trabalho (MPT):** O Ministério Público do Trabalho é a instituição responsável por fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas no Brasil, incluindo a lei de cotas para PCD. Você pode entrar em contato com o MPT da sua região e apresentar a denúncia. Eles têm canais específicos para isso, como ouvidorias.

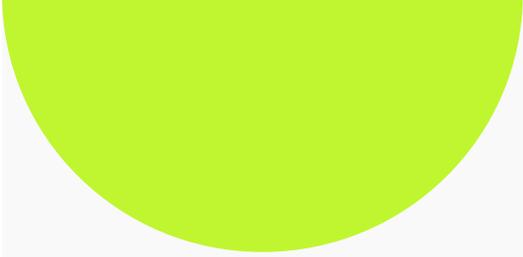
3 **Fale com o sindicato:** Se você faz parte de um sindicato ou a empresa em questão tem um sindicato, você pode informá-los sobre a situação. Os sindicatos podem fornecer orientação e até mesmo apoiar na denúncia.

4 **Utilize canais de denúncia do governo:** O governo brasileiro disponibiliza canais para denúncias de irregularidades trabalhistas. Um deles é o Disque 100, o qual é um serviço de atendimento telefônico para denúncias de violações de direitos humanos.

! ATENÇÃO:

you can request anonymity when making a complaint!





DATAS IMPORTANTES PARA A LUTA POR DIREITOS E IGUALDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Mês do orgulho PcD (Disability Pride Month), celebrado em julho em várias partes do mundo, é uma homenagem às conquistas, contribuições e diversidade das pessoas com deficiência. Inspirado por movimentos de direitos civis como o dos afro-americanos e o feminista. No Brasil, embora pouco reconhecido, julho é significativo devido à criação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) em 6 de julho, uma legislação que visa promover a igualdade e a acessibilidade para todas as pessoas com deficiência no país, representando um marco importante na luta por seus direitos.

"Setembro Verde" é uma campanha dedicada à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, com destaque para o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência em 21 de setembro. A principal meta da campanha é sensibilizar para as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no acesso aos seus direitos fundamentais, tais como cuidados de saúde, educação, oportunidades de trabalho e participação em atividades de lazer.

O Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, celebrado em 3 de dezembro e estabelecido pela ONU em 1992, tem como propósito conscientizar sobre a qualidade de vida das pessoas com deficiência, enfatizando a importância de assegurar seus direitos e deveres por parte do Estado e da sociedade.

PARA REFLETIR

A discriminação enfrentada por pessoas com deficiência é uma triste realidade histórica que tem privado essas pessoas de seus direitos fundamentais, desde a dignidade até a participação plena na sociedade. Para enfrentar essa desigualdade, ações afirmativas foram desenvolvidas ao longo do tempo.

As estruturas políticas, sociais e econômicas foram concebidas sem a devida inclusão dessas pessoas, levando a ambientes que não foram pensados para atender às suas necessidades. Isso resultou em falta de representatividade e em outras atitudes que perpetuaram o preconceito. Por essa razão, começando pelo ambiente de trabalho, é crucial promover a inclusão efetiva dessas pessoas.

A expressão “Não basta apenas não ser capacitista, é preciso ser anti-capacitista” destaca a necessidade de reconhecer a prevalência do capacitismo em nossa sociedade como ponto de partida. Muitas vezes, atitudes e palavras enraizadas em nossa vida cotidiana precisam ser reavaliadas e reformuladas com uma abordagem inclusiva, que valoriza as diversas experiências dos corpos. Ser uma pessoa com deficiência não é um problema; o verdadeiro problema reside em uma sociedade capacitista que nega os direitos das pessoas com deficiência. A sociedade tem a responsabilidade de se adaptar para acomodar as necessidades das pessoas com deficiência, em vez de forçá-las a se conformar com um ambiente inacessível.

NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS!

SAIBA MAIS

O QUE LER?

- 30 Vozes: uma imersão no universo das pessoas com deficiência - Tuca Munhoz e José Carlos Do Carmo
- Corpo Intruso - Estela Lapponi
- Deficiência na história do Brasil - Emílio Figueira
- O que me faz pular - Naoki Higashida
- Perdi uma parte de mim e renasci" - Paola Antonin

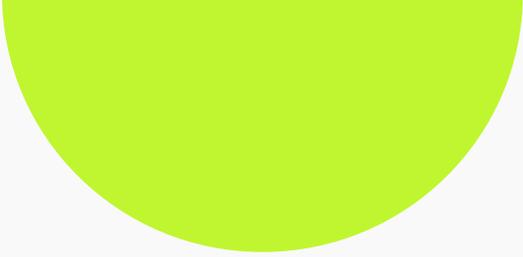
QUEM SEGUIR?

- Albert Vincent Naghettini | Direito PCD - @direitodapcd
- Hey Autista - @heyautista
- Ivan Baron - @ivanbaron
- Julia.piccolomini - @julia.piccolomini
- Jully Neves - @ajullyneves
- Marcelo Zig - @afrodeficiente
- Paulo Fabiano - @opaulofabiao
- Pedro Avelar - @avelarpeu
- Prisciqueira - @prisciqueira
- Quilombo PcD - Quilombo PcD
- Tadeu Bezerra - @tadeuneurodivergente
- Terapia Neuro-Afirmativa - @terapianeuroafirmativa
- Vale PcD - @pcdvale

O QUE ASSISTIR?

- Além do Som (Deaf U)
- CripCamp (2002):
- "No Ritmo do Coração" (2021)
- Special (2021)





AGRADECIMENTOS

Quero expressar minha imensa gratidão a todas as pessoas que contribuíram para tornar esta cartilha uma realidade. Este é um momento incrível na minha vida, tanto pessoal quanto profissional.

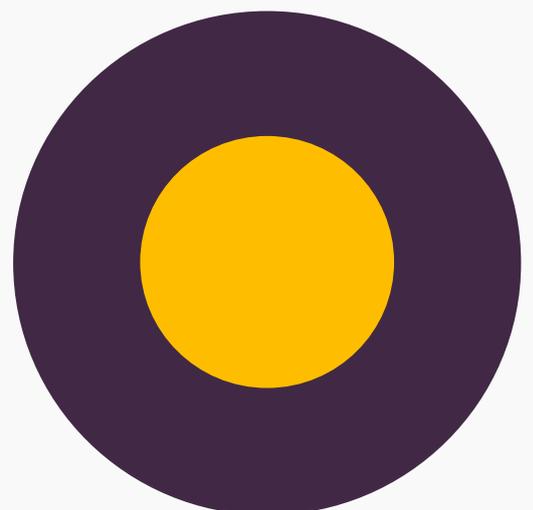
Julia, você é incrível! Quero agradecer de coração pela sua ajuda na revisão técnica. Você me ensina sempre com muito amor e respeito.

Luciana Terra, muito obrigada pelo design incrível, pelo respeito e sensibilidade. É maravilhoso contar com você como uma aliada! Paola Coelho, obrigada por facilitar o contato entre mim e Luciana.

Também quero expressar minha gratidão ao Vale PcD pelo acolhimento e trabalho. Um agradecimento especial, a Priscila Siqueira, foi por meio de você Pri e do Vale PcD que pude me reconhecer uma pessoa com deficiência e sentir orgulho de ser quem sou.

Um xero!

Jully Neves





JULLY NEVES

Apoio:



Apoio:

