

Inclusão

Líder de funcionário com deficiência

* Por Vitor Mattoso

Uma corrida de 110 metros com barreiras: é assim que a pessoa com deficiência enxerga o mundo desde a hora que acorda (o que transforma o dia a dia em uma sequência de desafios a serem superados). Isso acontece porque essas pessoas têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, quando em interação com a realidade na qual estão inseridas, podem reduzir ou até mesmo impedir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. E de todas essas barreiras, existe uma que se destaca pelo seu tamanho e complexidade: a barreira imposta pelo preconceito social.

Como fazer, então, com que essas pessoas tenham autonomia e independência, incluindo a liberdade para fazer escolhas e participar da tomada de decisões em assuntos que lhe dizem respeito? Essa é mais uma daquelas perguntas com resposta fácil de dizer, mas difícil de implementar. E é aqui que entra em cena o líder. E a primeira atitude que ele deve tomar é iniciar os estudos sobre o tema, para que possa compreender com cada vez mais profundidade o universo das pessoas com deficiência e como ajudá-las a ter mais qualidade de vida profissional e pessoal.

O primeiro assunto a ser estudado é a legislação vigente, as leis que devem ser seguidas à risca no momento que uma pessoa com deficiência for efetivada. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, apresenta uma série de conceitos e regras destinados a promover e assegurar, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para uma pessoa com deficiência, visando à inclusão social e à cidadania.

Outro exemplo interessante é o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção. Nele, estão as porcentagens obrigatórias que uma empresa precisa ter de colaboradores com deficiência, variando entre 2% para empresas com 100 até 200 empregados e 5% para organizações com mais de mil funcionários. Após entender quais são suas obrigações legais, o líder deve estudar as características de cada tipo de deficiência e entender quais são as melhores formas de receber muito bem os colaboradores com determinado tipo de impedimento.

Empatia: saber "de cor e salteado" toda a legislação não garante que uma pessoa com deficiência receberá o merecido tratamento. O gestor, caso queira realmente ser reconhecido como líder, precisará ir além das obrigações impostas pela lei. Precisar entender, com profundidade, como tomar a vida do colaborador mais agradável. E a melhor forma de conseguir isso é se colocando no lugar do outro. A empatia é popularmente conhecida como a capacidade de alguém de se colocar no lugar de outra pessoa para melhor entender suas dificuldades. É fundamental desenvolvê-la para oferecer às pessoas com deficiência não apenas o que a lei manda e o que elas precisam, mas efetivamente aquilo que esperam.

O objetivo do líder passa a ser, então, desenvolver formas que permitam a essas pessoas ultrapassar obstáculos e participar da vida social, usar os espaços públicos, estudar, trabalhar, circular com segurança e ter acesso à informação. Essas são apenas algumas dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência no dia a dia.

Desenvolver um diálogo saudável e respeitoso com a pessoa é a melhor forma de demonstrar que ela é bem-vinda tanto no ambiente profissional quanto no social. Afinal, é humanamente impossível imaginar que vamos ao trabalho apenas para trabalhar. Ainda que as relações sociais não sejam o objetivo principal daquele momento, é por meio delas que conseguimos motivar e engajar a equipe a entregar os melhores resultados. Considerar o aspecto social no ambiente profissional é uma questão de buscar os melhores resultados para a organização.

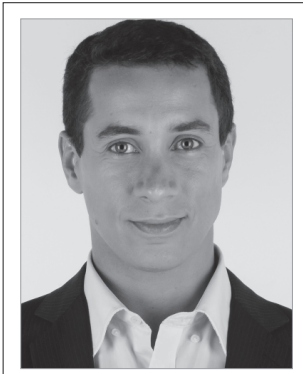
Quando o líder é o primeiro a tomar uma atitude positiva, os colaboradores tendem a seguir este comportamento e replicar a ação. Conscientizar o grupo da importância de bem receber pessoas com deficiência é um passo fundamental para conduzir o correto acolhimento nos casos concretos. O preconceito social é a maior barreira enfrentada, e apenas por meio da disponibilização de informações é possível desfazer ideias concebidas de forma errada.

Integração: conduzir dinâmicas que estimulem a integração da pessoa com deficiência acelera o processo de quebra de paradigmas estabelecido no grupo à medida que faz com que ocorram interações de forma descontraída, leve e alegre, sem deixar de lado o objetivo principal da atividade. As dinâmicas devem sempre ser atualizadas e focadas em levar aos integrantes a refletirem como tornar aquele ambiente cada vez melhor para os novos colaboradores. Da mesma forma, permitirá à pessoa com deficiência conhecer melhor seus pares, fazendo com que saiba se comportar de forma adequada ao contexto.

O líder deve estar sempre aberto a ideias e sugestões dos colaboradores, sejam eles pessoas com deficiência ou não. Além disso, boas ideias vêm de todos os lugares e podem surgir a partir de variadas situações. É nessas horas que o chefe demonstrará as mais importantes características para conduzir um grupo: a humildade para escutar (porsaberquenãoé dono de todo o conhecimento do mundo), a inteligência para decidir qual a melhor forma de implementar as sugestões e a coragem de transformar as propostas em realidade.

Por fim, o objetivo final do líder é garantir a acessibilidade aos meios físicos, sociais, econômicos e culturais, à saúde, à educação e à informação e comunicação, possibilitando às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais que elas merecem.

Vitor Mattoso é criador do aplicativo *Meu Chefe*, especialista em Liderança Criativa, Estratégia e Negócios pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). É formado em Direito pela Faculdade Gama Filho e possui mais de dez anos de experiência. Já foi conciliador do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, gerente de Relações Internacionais e Operações de Protocolo dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016.



Últimos dias: Unimarka contrata PcDs para cargos de nível fundamental

Cadastros devem ser feitos só até este domingo, dia 10 de março. Os novos funcionários atuarão em Duque de Caxias

A Unimarka, empresa de distribuição e importante fornecedora do varejo alimentar, anunciou a abertura de oportunidades efetivas na filial de Duque de Caxias, exclusivas para pessoas com deficiência. São duas vagas para motorista e duas para ajudante de motorista. Os cadastros devem ser realizados até o dia 10 de março.

Para se candidatar, é desejável que os candidatos tenham ensino fundamental completo e disponibilidade para viagens. O cargo de motorista exige que os inte-

ressados tenham carteira de habilitação nas categorias "C", "D" ou "E" e experiência anterior de até seis meses na função. Para posição de ajudante, a empresa não cobra experiência.

Os profissionais ficarão responsáveis por atender aos pedidos de maneira perfeita, o que significa entregar as mercadorias no prazo, sem cortes e erros. Os novos funcionários atuarão em Duque de Caxias, na unidade situada na Rodovia Washington Luiz, número 4.370, Vila São Luiz.

Os benefícios e horários de trabalho serão informados posteriormente, no momento da entrevista. Contudo, a empresa informa que oferece remuneração compatível com o mercado e bons benefícios.

Como Fazer

Os interessados devem se cadastrar no site <www.unimarka.com.br>, na aba "Trabalhe conosco".

Programa Recomeço: 18 vagas de emprego para pessoas com deficiência

As oportunidades pedem desde o nível fundamental de ensino até o superior completo. As inscrições já estão abertas

O Programa Recomeço, lançado pela Seguradora Líder no ano passado, com o objetivo de ajudar na reinserção e ressocialização de beneficiários do Seguro DPVAT no mercado de trabalho, está com 18 novas oportunidades de emprego para PcD em diversas áreas, desde o fundamental até o superior. Os interessados devem acessar o site do programa, se cadastrar e, depois, se candidatar ao cargo desejado. Não há prazo para realizar as inscrições.

As vagas são para os cargos de assistente administrativo, assistente de benefícios, auxiliar administrativo, auxiliar de compras, auxiliar de Recursos Humanos, auxiliar de serviços gerais, oficial de elétrica, oficial de manutenção, oficial mecânico de refrigeração e operador de atendimento. Para oportunidades de assistente de

benefícios e auxiliar de Recursos Humanos, é necessário ensino superior completo. Os candidatos às vagas de operador de atendimento, assistente administrativo, auxiliar administrativo e auxiliar de compras devem possuir nível médio completo. Para os demais cargos, basta ter concluído o ensino fundamental.

As oportunidades são oferecidas por empresas parceiras cadastradas no programa, além da própria Seguradora Líder. Janilson Júnior integra a área Jurídica da empresa desde outubro. Atualmente com 33 anos, foi vítima de dois acidentes de trânsito - um aos nove anos de idade e outro em 2010 - que provocaram sequelas permanentes. Após cinco meses sem perspectivas, Janilson participou do Recomeço assim que o projeto foi lançado. "Antes do programa, estava sem ex-

pectativas, por estar fora do mercado de trabalho desde maio. Agora, sinto que posso voltar a sonhar e concluir a faculdade de Administração, que interrompi no 6º período", afirma Janilson, um dos primeiros recolocados no mercado de trabalho por meio do projeto.

As empresas interessadas em disponibilizar suas vagas no portal do programa devem entrar em contato pelo e-mail <recomeco@seguradoralider.com.br>.

Como Fazer

Os interessados devem acessar o site <<https://www.seguradoralider.com.br/Recomeco/Paginas/home.aspx>>, se cadastrar e depois se candidatar ao cargo desejado.

Seja proativo

Quanto menos supervisão necessitar melhor. Tome a iniciativa e realize tarefas indispensáveis.

Fonte: Alerta Emprego



Empregos & Estágios