

■ Quais barreiras devemos superar?

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, as barreiras são entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que limitam ou impedem a participação social dessas pessoas. De acordo com o Artigo 3º essas são classificadas em:

- **barreiras urbanísticas:** as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- **barreiras arquitetônicas:** as existentes nos edifícios públicos e privados;
- **barreiras nos transportes:** as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- **barreiras nas comunicações e na informação:** qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- **barreiras atitudinais:** atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- **barreiras tecnológicas:** as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

Dia "D" da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência - 2023

“EXPERIÊNCIAS DE VIDA E TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA”



Qr code para nossa página:



JUSTIÇA DO TRABALHO
Escola Judicial - TRT 13ª Região

@ejud13

youtube.com/ejud13



Realização:



■ APRESENTAÇÃO

A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, obriga as empresas com mais de 100 funcionários a empregar pessoas com deficiência ou reabilitadas. Contudo, sabe-se que muitas empresas não cumprem a cota, por inúmeros motivos. Entre os benefícios de realizar a inclusão de PCD's no mercado de trabalho estão a gestão humanizada, o aumento da diversidade na empresa, o combate ao preconceito e a melhoria da acessibilidade. Tal lei tem sido fundamental para garantir o acesso destas pessoas ao mundo do trabalho. A compreensão da importância da cidadania de uma sociedade é, a princípio, primordial para que se possa perceber a relevância de políticas positivas a favor de grupos vulneráveis.

Destarte, a iniciativa Dia D da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência, no âmbito do TRT-13, surge da necessidade de promover ações de inclusão social e gerar oportunidades de acesso ao trabalho digno e decente para este público. O objetivo do projeto é organizar em parceria com outros órgãos e instituições - palestras e audiências coletivas com empresas, bem como promover "feirões de empregos", à semelhança da ação realizada pelo TRT da 1ª Região.

Desse modo, a ação é promovida tendo como base algumas vertentes: a da conscientização e sensibilização de donos de empresas e instituições paraibanas sobre o cumprimento das cotas de aprendizagem, bem como destacar as habilidades e capacidades das pessoas com deficiência, e a realização de um Feirão da Empregabilidade, momento em que são ofertadas vagas de emprego pelas empresas paraibanas para pessoas com deficiência. Para esta sensibilização, são realizadas palestras, incluindo algumas proferidas por pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho, além de falas de representantes de instituições públicas e privadas.

■ PÚBLICO ATENDIDO:

 **64**
empresas participantes;

 **307**
pessoas com deficiência.

■ LOCAL:

- Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região
- Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência
- Instituto dos Cegos de Campina Grande

■ CIDADES ATENDIDAS:

João Pessoa-PB
Campina Grande-PB

■ RESUMO EXECUTIVO:

Pessoas Atendidas: 330
Investimentos com alimentação: 2.500,00
investimentos com contratação: 4.002,77

Investimentos no Total: 6.502,77

■ EMPREGABILIDADE (RESULTADOS OBJETIVOS):

Empregadas e empregados formalmente: 100 participantes.



■ METODOLOGIA

O projeto Dia D da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência, conduzido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13), é uma iniciativa estratégica destinada a promover a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência na Paraíba. A metodologia adotada para alcançar esses objetivos abrange várias etapas cruciais.

Inicialmente, o projeto realizou um levantamento minucioso da situação atual de empregabilidade para pessoas com deficiência na região. Em parceria com a Superintendência Regional do Trabalho (SRT), foram identificadas empresas que não estavam cumprindo a cota de contratação estabelecida pela Lei nº 8.213/91, que reserva vagas para esse público específico.

Com base nesses dados, foi realizado um esforço significativo para sensibilizar essas empresas acerca da importância da participação no evento. Para tal, realizamos momentos de reflexão e debate, pensando estratégias para enfrentar o capacitismo e as barreiras que devem ser superadas no processo de contratação deste público.

A mobilização do público participante, por sua vez, foi feita pela FUNAD e pelo Instituto dos Cegos de Campina Grande, instituições responsáveis pela implementação de políticas, programas e serviços nas áreas de saúde, inclusão social e educação, voltados para as pessoas com deficiência.

Ao longo de todo o processo, o projeto contou com o apoio de entidades sociais, instituições de ensino e órgãos governamentais, além do engajamento ativo da comunidade empresarial paraibana. A colaboração entre esses diversos atores foi fundamental para o sucesso das iniciativas de sensibilização, mobilização de vagas e realização do feirão.



■ RESULTADOS ALCANÇADOS:

O projeto atendeu mais de 300 pessoas. Por meio do processo, foram contratadas 100 pessoas com deficiência.

Além disso, houve a sensibilização de 64 empresas acerca do tema acessibilidade, fomentando o respeito e a valorização das pessoas com deficiência.

Os frutos obtidos a partir da realização da iniciativa não poderiam ser obtidos sem a cooperação dos grupos e entidades sociais. E o sucesso desta ação concretiza a atuação da Aspros e endossa ainda mais a importância e o potencial que esta Assessoria tem de alterar a realidade social no estado da Paraíba, contemplando demandas sociais críticas, dando voz a segmentos sociais desassistidos e combatendo violações de direitos humanos produzidas no mundo do trabalho.



■ PARCEIROS:



■ Conhecendo nossos parceiros

Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência – FUNAD

É um órgão da Secretaria da Educação, do Governo do Estado da Paraíba, responsável pelas políticas, programas e serviços nas áreas de saúde, inclusão social e educação, voltadas para as pessoas com deficiência. Importante destacar que a Funad atua em todo território paraibano, com foco na habilitação e reabilitação nas quatro áreas da deficiência – CER IV física, intelectual, visual e auditiva.

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba

O objetivo maior da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba é de fiscalizar o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador e inspeção das condições ambientais de trabalho, fomentando a cultura da cidadania nas relações do mundo laboral.

A Superintendência tem abrangência estadual, garantindo a efetividade da sua missão institucional.

Tribunal Regional do Trabalho – TRT 13

A missão institucional do TRT13 é de julgar ações entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes das relações laborais e desenvolver ações voltadas para a promoção da justiça social e dos direitos humanos. Hoje, o nosso Tribunal conta com 27 Varas do Trabalho, distribuídas nas cidades de: João Pessoa (13 Varas), Campina Grande (07 Varas), Santa Rita (02 Varas), Catolé do Rocha (Vara Única), Guarabira (Vara Única), Itaporanga (Vara Única), Patos (Vara Única) e Sousa (Vara Única).

Instituto dos Cegos de Campina Grande

O Instituto dos Cegos, como é popularmente conhecido, surgiu em 1952, inicialmente sob o nome de Instituto de Proteção aos Cegos. Com funcionamento das 8h00 às 17h00, há diariamente o oferecimento de uma gama de atividades que são realizadas em uma rotina variável e acessível para aqueles que frequentam o local. O Instituto disponibiliza transporte e recolhe todos os dias os beneficiários em suas residências, levando-os para as escolas regulares e, posteriormente, para o centro de apoio, onde envolvem-se em atividades extracurriculares e participam de todos os serviços disponibilizados na instituição.



■ Conhecendo os relatos de experiência

"A grande descoberta da Real sobre inclusão foi ter a certeza que deficiência não passa de características humanas. Todos nós somos diferentes fisicamente e muito parecidos no que sentimos. O convívio com esta pluralidade ou diversidade humana, nos torna muito maiores na prática. Uma empresa que tem consciência disso e vira sua chave, nunca mais será a mesma. O crescimento é mútuo, para todos que estão nessa corporação e para seus clientes que desfrutam dessa harmonia humana. Não consigo imaginar minha empresa sem tudo isso hoje. Quando falo de inclusão está intrínseco a muitos outros valores, respeito nas relações, valorização ao próximo, seja ele ou ela diferente ou parecido comigo."

Depoimento de José Eduardo de Souza, co-proprietário da Padaria Real – São Paulo/SP.

"Em tempos de inclusão, a contratação de trabalhadores/trabalhadoras com deficiência constitui uma oportunidade viável não apenas no sentido de evidenciar a capacidade, mas, sobretudo, de demonstrar a força produtiva desses profissionais que, obviamente, deverão estar capacitados para o exercício das suas funções laborais."

Adenise Queiroz, presidente do Instituto dos Cegos e professora Doutora da Universidade Federal da Paraíba.

"O acesso ao trabalho é direito constitucional para todas as pessoas, garantindo dignidade, autonomia e qualidade de vida. Em relação às pessoas com deficiência precisamos de políticas mais estruturantes no sentido de garantir esse direito, em função das inúmeras barreiras ainda existentes para ocupação dos postos de trabalho. Ações transversais e em parceria são fundamentais para garantir acesso das pessoas com deficiência a todos os espaços da vida social, incluindo-os no mercado de trabalho."

Simone Jordão Almeida, Presidenta – Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência – FUNAD

"Hoje em dia com a obrigatoriedade da Lei de Cotas a aceitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho melhorou, não que seja o ideal, mas, que, pelo menos, existam poucos relatos de discriminação, o que há ainda é o CAPACITISMO, que a todo o momento devemos combater e falar sobre inclusão."

Mércia Morais – Chefe do departamento de colocação profissional

