



PILAR

# PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)



Diversidade





# Vamos falar de inclusão?



Pela igualdade  
de direitos e  
oportunidades



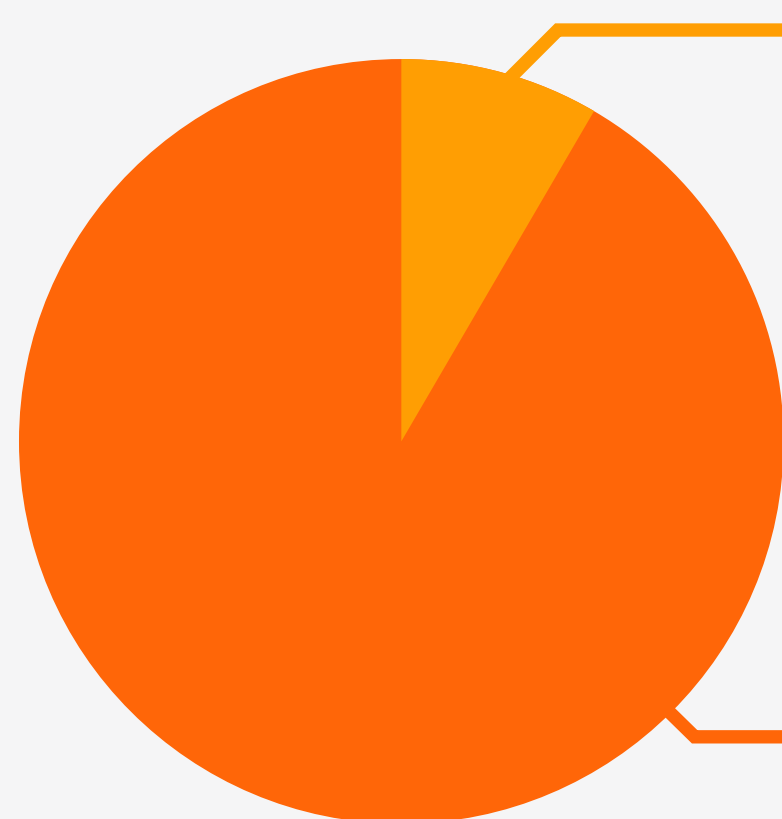
**PCD** é a sigla para '**pessoa com deficiência**', substituindo definitivamente os termos 'portador de deficiência' ou 'deficiente'. A terminologia foi adotada no ano de 2006, em convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), e passou a ser usada para se referir a qualquer pessoa que viva com algum tipo de deficiência – seja de nascença ou adquirida em consequência de doença ou acidente.



# Panorama no Brasil



O Brasil tem 8,4% de sua população com algum tipo de deficiência, de acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, com dados divulgados em 2021. Estamos falando de aproximadamente 17,3 milhões de pessoas!



**8,4% da população  
com deficiência**



**91,6% da população  
sem deficiência**

Fonte: IBGE/2021

A pesquisa considerou a população acima de dois anos de idade e constatou que quase metade dos brasileiros e brasileiras com deficiência tem 60 anos ou mais. Na divisão por gênero, os dados indicam que há mais mulheres com deficiência (10,5 milhões) do que homens (6,7 milhões). No que se refere à proporção de pessoas com deficiência entre as etnias, temos 9,7% pretas, 8,5% pardas e 8% brancas.





# Óculos contra discriminação



Impedimentos de qualquer natureza fazem parte da diversidade humana, mas esta é uma visão de mundo muito contemporânea quando o assunto é pessoa com deficiência. Historicamente, PCD foi sinônimo de incapaz e, conseqüentemente, alvo de discriminação.

Quantas pessoas com alguma dificuldade de locomoção, que não enxergam, não ouvem ou não falam são consideradas inteligentes? Está arraigado ainda o preconceito, a ideia de que uma deficiência torna a pessoa inapta a se desenvolver intelectualmente e a trabalhar. Os dispositivos legais de inclusão vieram para colocar óculos na sociedade e convidá-la a ver pessoas com deficiência numa perspectiva de igualdade de direitos.





# Cidadania e direitos



Levando-se em conta que as deficiências fazem parte do universo humano desde sempre, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (ou Lei Brasileira de Inclusão) pode ser considerado bem jovem. Foi criado em 2015 e, em sua redação original, se propõe “a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

Antes disso, a Lei Federal nº 8.213, de 1991, chamada Lei de Cotas, já tornava obrigatória a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas.



Para empresas com 100 empregados ou mais, contratar pessoas com deficiência não é uma opção: a Lei de Cotas torna obrigatória a destinação de 2% a 5% de suas vagas a PCDs.

A força da lei, embora garanta direitos, não consegue estabelecer uma nova ordem social imediata. Tudo é muito lento, especialmente para quem anseia por mudanças. Se nos perguntarmos “quantas pessoas com deficiência, que conseguiram algum destaque social, nós conhecemos?”, a resposta não será animadora. Isso mostra que a luta pela visibilidade e pela igualdade de oportunidades para PCDs ainda exigirá muito suor.



# Inclusão é tudo de bom



Se a diversidade entre as pessoas é algo tão natural, o ambiente de trabalho pode (e deve!) reproduzir isso com a mesma naturalidade. Logo... Promover a diversidade étnica, etária, de gênero e de deficiências é uma oportunidade para que todos – independentemente da posição hierárquica – desenvolvam uma visão mais integral e humanizada do meio corporativo.

A inclusão de PCD, especificamente, tende a colocar as equipes diante de novas situações e convidá-las a agir com mais empatia e criatividade, por exemplo. Na ponta, essa atitude da empresa no desenvolvimento de sua responsabilidade social pode até refletir positivamente na conquista de clientes e, consequentemente, nos lucros.



# Rótulos polêmicos

## A evolução dos nomes usados para tratar as pessoas com deficiência



Um olhar mais atento para a PCD aconteceu em 1930, nos Estados Unidos, quando houve um protesto com centenas de pessoas com deficiência física. O protesto aconteceu porque essas pessoas tiveram suas fichas trabalhistas carimbadas com a sigla Ph, de *physically handicapped*, ou seja, 'deficiente físico'. Foram nove dias de protesto na cidade de Nova Iorque, que renderam oportunidades de trabalho em outras empresas do país.

Antes da sigla PCD ser definida como a mais adequada para se referir às pessoas com deficiência, outros termos foram usados. Em 1981, Ano Internacional das Pessoas Deficientes, usava-se a expressão 'pessoa deficiente'. Logo depois, em 1988, passou a ser usado o termo 'pessoa portadora de deficiência'. Na década de 1990, uma nova nomenclatura foi acordada: 'pessoa com necessidades especiais', que deu origem a 'criança especial', 'aluno especial' etc. Esses termos renderam muita polêmica.



O termo ‘pessoa com deficiência’ apareceu na Declaração de Salamanca, resultado da Conferência Mundial sobre Educação Especial, que aconteceu na Espanha em 1994 e é validado até hoje.

A definição do termo está presente na Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada pela ONU e aprovada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 2008. Segundo ela, pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições.



**Mas por que os termos ‘pessoas com necessidades especiais’ e ‘pessoas portadoras de deficiência’ caíram em desuso?**



### **Pessoa com necessidades especiais (PnE):**

Afirmar que alguém tem uma necessidade ‘especial’ desqualifica as habilidades desenvolvidas pela pessoa com deficiência. É uma forma de acentuar uma ineficácia, ou seja, que a pessoa não é capaz de desenvolver certas tarefas, quando a maior parte das PCDs faz seu trabalho com tanta eficácia quanto qualquer outra pessoa.

### **Pessoa portadora de deficiência:**

Ninguém ‘porta’, ‘carrega’ uma deficiência. A pessoa com deficiência não pode abrir mão da deficiência ou abandoná-la, como um peso. Por isso, o termo é equivocado.





# Diferentes deficiências

PCD é uma classificação genérica que precisa ser decodificada para que todos possam compreender os diferentes tipos de deficiência enquadrados na Lei de Cotas. São eles:



**Física** – quando a pessoa tem sua mobilidade comprometida parcial ou totalmente por alteração (ou ausência) de membros superiores, inferiores ou outros segmentos do corpo. Exemplos: paraplegia, tetraplegia, paralisia cerebral, malformação, amputação, nanismo.



**Intelectual** – quando a pessoa tem identificado funcionamento intelectual significativamente inferior à média antes dos 18 anos de idade, além de limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, como: comunicação, cuidado pessoal, saúde e segurança, habilidades sociais. Exemplos: síndrome de Down, síndrome de Tourette, síndrome de Asperger.





**Visual** – quando a pessoa tem perda total ou parcial do sentido da visão, de acordo com requisitos clínicos específicos de avaliação. Exemplos: cegueira, visão monocular, baixa visão.



**Auditiva** – quando a pessoa tem perda auditiva total ou parcial, de acordo com requisitos clínicos específicos de avaliação. Exemplos: surdez bilateral, surdez unilateral.



**Múltipla** – quando a pessoa apresenta mais de um tipo de deficiência.



# PCD no mercado de trabalho

Presença tímida e desigual

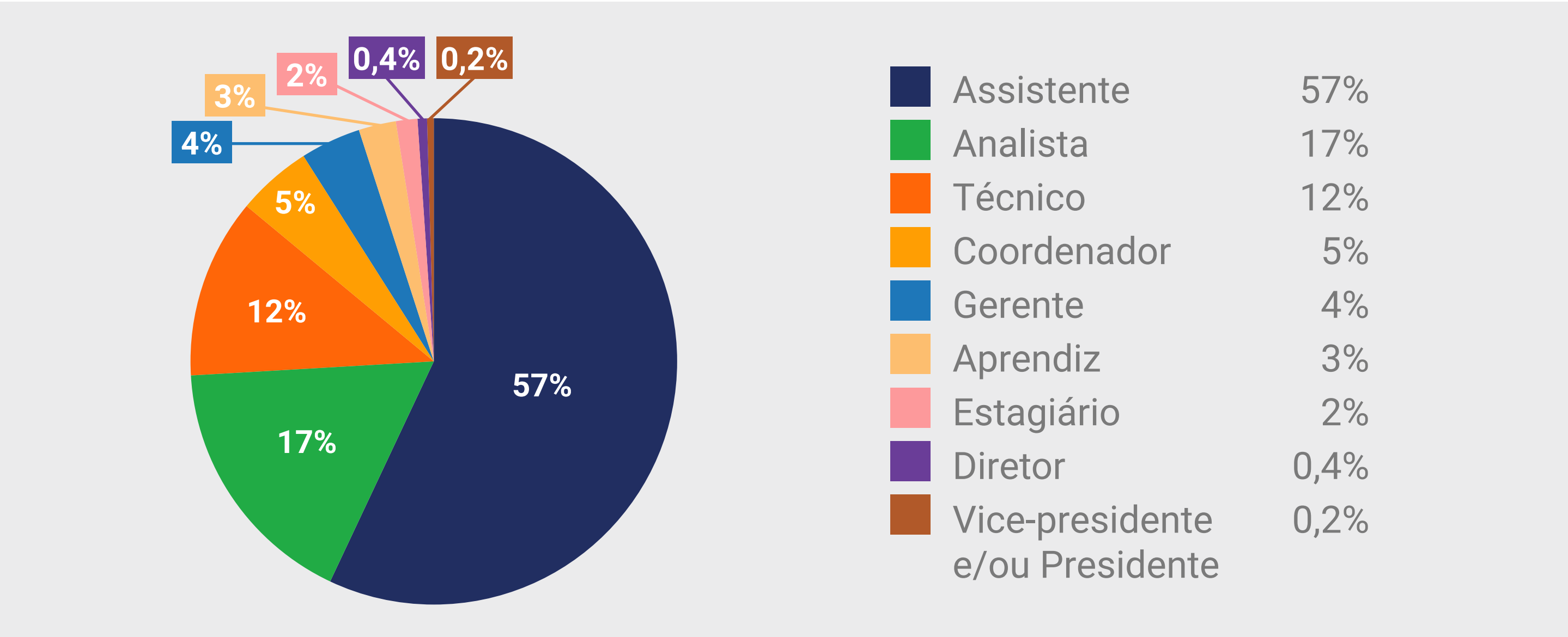


Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2018, mais de 486 mil pessoas com deficiência atuavam no mercado de trabalho formal brasileiro naquele ano, tanto em empresas privadas quanto públicas. No entanto, esse número correspondia a apenas cerca de 1% dos empregos formais. Pessoas com deficiência que tiveram mais acesso à educação, com Ensino Médio completo ou algum curso superior completo ou incompleto, ocupam a maior parte das vagas.

Um levantamento feito pela Catho, empresa especializada em mercado de trabalho, em parceria com a consultoria Santo Caos, aponta outros aspectos da presença de PCD no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa, feita com cerca de mil participantes e divulgada em 2019, indica que menos de 10% dos profissionais que têm algum tipo de deficiência ocupam postos de liderança no país.



## Profissionais com deficiência mais encontrados:



Sobre a forma como os profissionais se sentem em relação ao trabalho, a pesquisa mostrou que 34% dos profissionais com deficiência se sentem isolados e 11% se sentem orgulhosos do que fazem.

Outra pesquisa realizada pela Catho com 3,3 mil pessoas apontou os principais obstáculos enfrentados por quem tem deficiência para se inserir e crescer no mercado de trabalho, entre eles: problemas de infraestrutura urbana, carência de transporte adequado, preconceito, despreparo de gestores e falso compromisso com a inclusão. Segundo os dados, 44% dos profissionais com deficiência já deixaram de ir a uma entrevista de emprego por dificuldades de deslocamento, como calçadas inapropriadas, com buracos e degraus; falta de infraestrutura acessível, como rampas e faróis inteligentes; e transporte ineficiente ou não adaptado.

Algumas atitudes podem mudar esse cenário, entre elas, desenvolver um olhar mais atento aos talentos, independentemente das características do empregado, e combater a cultura do capacitismo.



**Colaboradora Carolina Leone Rocha**  
(Assistente de Suprimentos)



**Colaborador Rafael Silva**  
(Assistente de Serviços Corporativos)





# O que é capacitismo?



**Desacreditar na capacidade da PCD para o trabalho por conta da deficiência e praticar outras ações que desabonem suas capacidades são atitudes reprováveis.**

O capacitismo se caracteriza por um olhar discriminatório sobre a pessoa com deficiência. É a desvalorização e desqualificação das pessoas com deficiência com base no preconceito em relação à sua capacidade corporal e/ou cognitiva. Esse comportamento sentencia a pessoa a uma vida de eterna superação, diante de uma condição 'inferior' que precisa ser 'corrigida'. Quando transportamos esse pensamento para o mercado de trabalho, essa visão é ainda mais limitante.

No ambiente corporativo, o capacitismo se manifesta de maneira velada, por exemplo, na maneira como olhamos a pessoa com deficiência. Também se manifesta em atitudes corriqueiras, como a de infantilizar a pessoa com deficiência.





# PCD é bem-vinda!



Ter um(a) colega, uma(a) aprendiz ou mesmo um(a) chefe com deficiência não deveria ser algo tão incomum, considerando-se que diversas funções podem ser executadas por pessoas com deficiência de forma igual ou, por vezes, até melhor do que as realizadas por aquelas sem deficiência. Há, de fato, situações em que a pessoa com deficiência requer atenção diferenciada, exigindo adaptações do espaço físico na empresa ou mesmo apoio mais dedicado da equipe. E é bom que se diga: em qualquer situação, PCD é bem-vinda!

Há, porém, alguns desafios à cultura empresarial para que aconteça, digamos, uma conexão na medida certa. O treinamento de chefias, colegas e, eventualmente, subordinados é essencial para que sejam conhecidas as necessidades relativas às deficiências. O principal, no entanto, é que todos estejam cientes de que a relação a ser estabelecida é de cunho profissional, evitando-se constrangimentos comuns seja pelo excesso de cuidados ou rejeição dentro da equipe.



**Colaboradora Ana Quésia**  
(Analista Gestão SMS&S Jr.)



# Como se relacionar com PCDs no ambiente corporativo?

Confira algumas dicas para interagir com os colegas de trabalho de forma mais inclusiva



**Colaborador Alessandro Fernandes**  
(Gerente Executivo de TI)

No dia a dia, interagimos o tempo todo com nossos colegas de trabalho. Essa interação deve ser pautada pela educação, pelo respeito e pelas boas regras de convivência. Mas, quando estamos lidando com PCDs, é preciso dar atenção especial a pequenas atitudes que podem fazer a diferença quando se quer tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo e evitar preconceitos. Algumas dessas atitudes se aplicam às relações com todas as pessoas com deficiência; outras são específicas para certos tipos de deficiência.



Veja a seguir algumas dicas, baseadas em uma cartilha feita pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) de São Paulo:

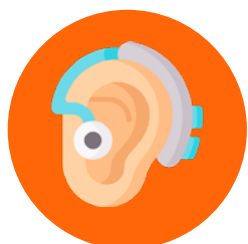


### **Dicas gerais:**

Trate a pessoa com deficiência como qualquer outro colega de trabalho.

Não subestime a capacidade nem superestime as dificuldades de uma pessoa com deficiência.

Se quiser ajudar, ofereça antes.



### **Com pessoas com deficiência auditiva:**

Fale naturalmente. Caso necessário, comunique-se por meio de mímicas ou bilhete.

Acene ou toque para iniciar uma conversa.

Caso tenha dificuldade de compreender a pessoa, não hesite em pedir para repetir.



### **Com pessoas com deficiência física:**

Nunca movimente a cadeira de rodas sem antes pedir permissão.

Não fique envergonhado por usar palavras como 'andar' ou 'correr'.

Ao conversar com alguém em cadeiras de rodas, caso seja possível, tente se sentar, para que a pessoa não precise ficar olhando para cima o tempo todo.



### **Com pessoas com deficiência visual:**

Toque o braço da pessoa e identifique-se para iniciar uma conversa.

Ao conduzi-la, ofereça o braço para que ela segure.

Ao explicar um caminho, mencione a distância aproximada a ser percorrida e indique a direção com clareza. Por exemplo: "siga 10 metros e vire à direita".



### **Com pessoas com deficiência intelectual:**

Procure dar instruções claras e objetivas, sem menosprezar a capacidade de compreensão da pessoa

Não superproteja a pessoa com deficiência intelectual. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário ou solicitado.





# Expressões para riscar do vocabulário



Embora muitos não percebam, algumas expressões usadas com naturalidade no dia a dia são carregadas de preconceito, pois buscam fazer comparações pejorativas, tendo como referência que corpos sem deficiência seriam os considerados 'normais' e 'saudáveis'. Na maioria dos casos, essas expressões buscam rebaixar o outro.

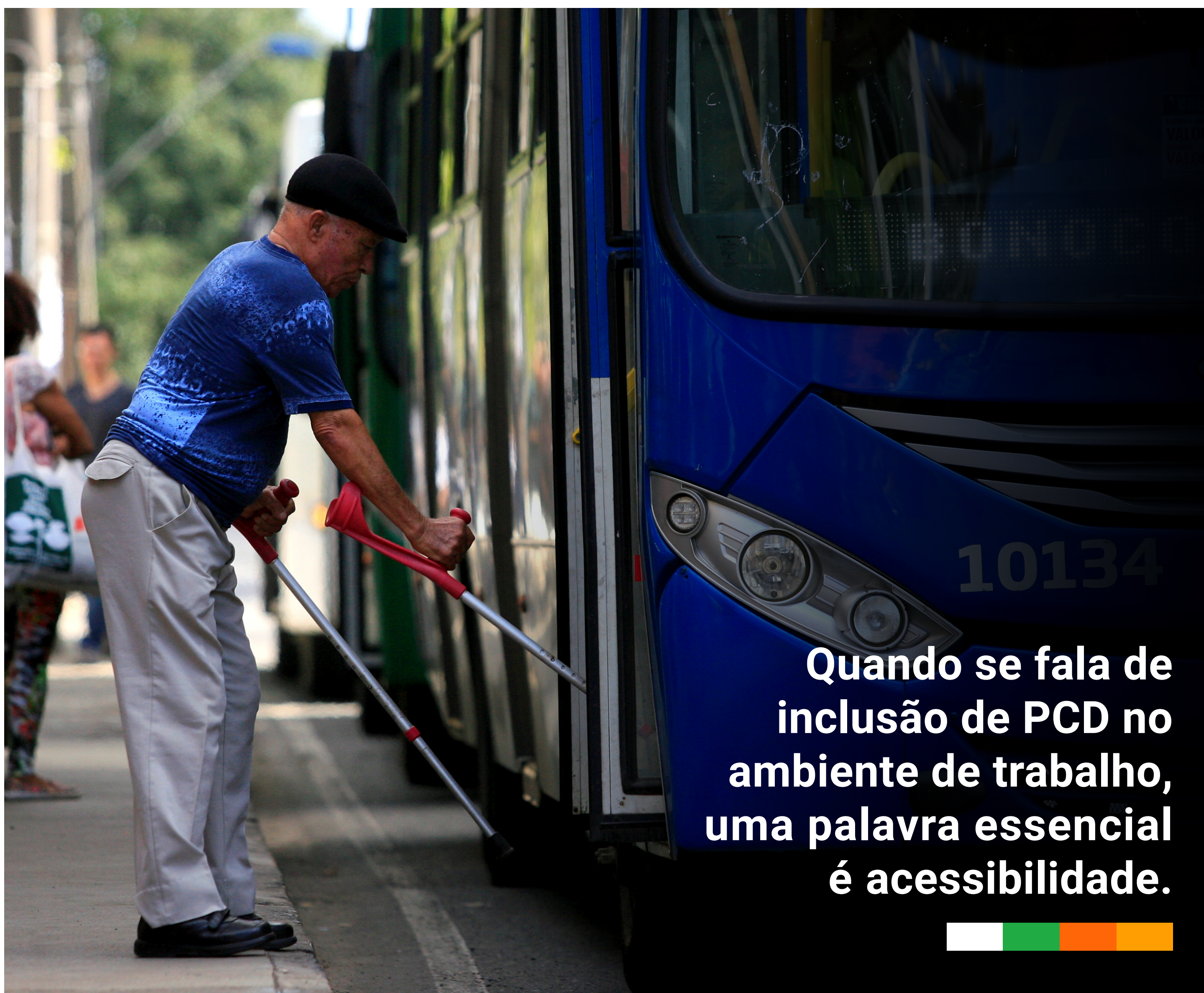
Veja a seguir algumas expressões consideradas discriminatórias:

- ✗ **Idiota e retardado:** para colocar em xeque o pensamento de alguém
- ✗ **Mancada:** para falar de algum deslize
- ✗ **Não ter braços ou pernas suficientes:** para dizer que não conseguirá realizar uma grande quantidade de tarefas
- ✗ **'Está surdo?' ou 'Está cego?':** para questionar alguém que, por qualquer motivo, não tenha entendido algo
- ✗ **Dar uma de João sem braço:** para falar de alguém que foge das obrigações, inventa desculpas ou se faz de desentendido para tirar vantagem da situação
- ✗ **Mais perdido que cego em tiroteio:** quando alguém está confuso e não sabe o que está acontecendo em uma situação
- ✗ **Parece autista:** para dizer que alguém não está atento ou mostra apatia, por exemplo, em uma situação



# Acesso e inclusão

Recursos para vencer barreiras em busca da igualdade



**Quando se fala de inclusão de PCD no ambiente de trabalho, uma palavra essencial é acessibilidade.**

Para pessoas com deficiência, esse termo inclui mais do que o acesso a espaços públicos, tem a ver com vencer barreiras impostas – físicas, tecnológicas, de acesso à informação, entre muitas outras – que impedem a participação dessas pessoas na

vida social e prejudicam o processo de inclusão. Não se trata apenas de rampas e barras de apoio, piso tátil e outras ferramentas. É preciso criar uma cultura de inclusão eficaz, com atitudes contínuas, entre elas, o combate ao capacitismo.





# Conte com a ciência



**A ciência é aliada das pessoas com deficiência e atua na melhoria do desempenho no mercado de trabalho.**

Bons exemplos são o desenvolvimento de aparelhos auditivos, cada vez mais avançados, para pessoas com baixa audição; a fabricação de próteses, com peças de encaixe perfeito de braços e pernas, que permitem a pessoa com deficiência produzir movimentos com destreza; ou mesmo, no caso dos para-atletas, a criação de próteses que promovem desempenho ainda mais eficaz nos exercícios e permitem desenvolver suas habilidades com precisão.



**Colaborador Felipe Barreira**  
(Assistente de Compliance e membro do Comitê de Diversidade TAESA, responsável pelo pilar PCD)





# Tecnologias assistivas



Pessoas com deficiência também podem contar com o apoio das tecnologias assistivas, que são produtos e serviços criados para atender suas necessidades específicas e ajudá-las a ter independência e igualdade.

Hoje já existem programas especiais que permitem a uma pessoa cega, por exemplo, usar um computador comum. Já para surdez, as legendas e os intérpretes de libras são os mais utilizados.

Há tecnologia assistiva até nas bengalas usadas para ajudar uma pessoa cega a caminhar. A bengala 'inteligente' emite sons ao identificar obstáculos na rua. Há também cadeiras de rodas dirigíveis apenas com um sopro, para o caso das pessoas com paralisia.

Ter acesso a essas tecnologias é um desafio a mais na vida das pessoas com deficiência no Brasil e faz parte do longo caminho que a sociedade ainda deve percorrer em busca da igualdade.



# PCDs na TAESA

Inclusão além dos números

Promover a diversidade em seu quadro de colaboradores, de modo a agregar diferentes experiências e habilidades, é uma das preocupações da TAESA. Hoje, a Companhia conta com 21 colaboradores em diversas áreas e posições.

Como parte das iniciativas de promoção e apoio à diversidade, a empresa busca adequar o ambiente corporativo às mais diversas necessidades de seus colaboradores e torná-lo mais receptivo. Atualmente, a TAESA

também realiza cursos para capacitação e preparação para inclusão de PCDs no mercado de trabalho, que tem o conteúdo programático elaborado pelos próprios colaboradores, possui inscrição a nível nacional, aceita candidatos com qualquer tipo de deficiência e conta com um tradutor de libras em tempo real.

Com o objetivo de promover a contratação de pessoas com deficiência e criar um ambiente corporativo mais inclusivo e adaptado, a Companhia também conta com um comitê do Programa de Diversidade, formado anualmente por colaboradores. Além disso, são desenvolvidas ações de conscientização sobre o tema, como o teste de Viés Inconsciente, divulgado interna e externamente, e palestras educativas.



**Colaboradora Deborah Martins**  
(Analista Gestão Adm. Jr.)



A TAESA repudia qualquer ato de discriminação entre seus colaboradores e fornecedores. Se você presenciou ou foi vítima desse tipo de situação, use o nosso canal de denúncias!



“ Ter uma  
deficiência não  
é o final, é apenas  
o início de uma  
luta desigual ”

