



Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão

Diversidade, Equidade e Inclusão

Acolher a todos para tornar um ambiente cada vez mais agradável e que Cuida das Pessoas

Inclusão

Acolher e respeitar as Pessoas com Deficiência para ser uma marca ainda mais forte

Lei de Cotas

Compreendendo a Lei 8.213 de 1991



Esta é a logo do nosso programa. Ele transmite o conceito de colaboração através do desenho de dois indivíduos de mãos dadas. Um com deficiência (usuário de cadeira de rodas) e um sem deficiência. Os dois, juntos, compõem a essência das Empresas SIM!

Diversidade, Equidade e Inclusão



Diversidade

A diversidade diz respeito às diferenças que existem entre as pessoas, ou seja, engloba as formas como as pessoas se distinguem entre si. A humanidade é naturalmente diversa, pois temos diversas culturas, identidades e expressões. Diversidade versa sobre raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual



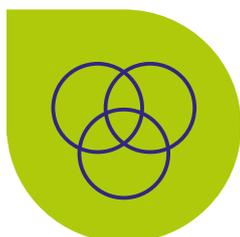
Equidade

A equidade implica no acesso igual de oportunidades entre as pessoas a partir de um critério de justiça. Em outras palavras, é uma adaptação da regra existente à situação concreta para fazer com que a situação seja igual para todos os envolvidos.



Inclusão

A inclusão é a ideia de que é necessário garantir a participação de todas as pessoas, independentemente das suas limitações, nos espaços sociais.



Interseccionalidade

A interseccionalidade ocorre quando uma pessoa se enquadra ao mesmo tempo, em mais de uma categoria estereotipada (raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, classe social) pois ela será discriminada de duas ou mais maneiras por pertencer a grupos diferentes dentro da diversidade, com um potencial devastador para pessoas que já se enquadram em várias categorias tipicamente.

De acordo com um estudo da Coqual, os quatro elementos do pertencimento no trabalho são os seguintes:



Ser Visto

Desse modo, o profissional é reconhecido, recompensado e respeitado por seus colegas, gerentes e superiores.



Estar Conectado

Assim, você tem interações sociais positivas e autênticas com colegas, gerentes e líderes.



Sentir-se apoiado

Com isso, as pessoas ao seu redor lhe dão o suporte necessário para que você cumpra suas tarefas plenamente.



Estar orgulhoso

Assim, você se sente alinhado com o propósito, visão e valores da empresa.

Uma empresa inclusiva oferece um espaço sem discriminação e, principalmente, promove uma cultura do respeito. Com a inclusão, todas as pessoas serão acolhidas e bem-vindas, independentemente de quem for o consumidor.

Sobre Deficiência

A deficiência é um tema de direitos humanos e como tal obedece ao princípio de que todo ser humano tem o direito de desfrutar de todas as condições necessárias para o desenvolvimento de seus talentos e aspirações, sem ser submetido a qualquer tipo de discriminação.

No Brasil, a Lei nº 8.213/91, prevê em seu art. 93, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As empresas devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88).

Nesse sentido, a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades.

Voltada a este cenário, o programa SIM Cidadã foi criado para fazer a inclusão de pessoas com deficiência e pensar a diversidade em nosso ambiente de trabalho. Na SIM, há inúmeras oportunidades nas diversas cidades onde as Empresas estão presentes, nos diversos cargos e postos de trabalho - seja pista de abastecimento, loja de conveniência, área administrativa, setores comerciais, de logística, ou seja, em todas as áreas Pessoas com Deficiência são bem-vindas.

O programa está embasado em nossos valores: "Cuidar das Pessoas", dessa forma, queremos praticar a inclusão nas empresas SIM e ter estes profissionais em nosso time e, "Inovar Sempre" valorizando toda e qualquer diversidade.



A LEI 8.213/91

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade das empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91:

- I - de 100 a 200 empregados - 2%
- II - de 201 a 500 - 3%
- III - de 501 a 1000 - 4%
- IV - de 1001 em diante - 5%



A lei estabelece ainda que não há previsibilidade legal de estabilidade para o empregado com deficiência.

No entanto, para garantir a reserva de cargos para a pessoa com deficiência, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Ou seja, a demissão de pessoa com deficiência contratada pelo sistema de cotas só pode ocorrer se houver contratação de substituto, também deficiente, para o mesmo cargo. Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tiver atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (art 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91)

Conceito de Pessoa com Deficiência

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 com as demais pessoas.

Para efeitos de inclusão social considera-se:

É Deficiência

Toda perda ou anormalidade de uma estrutura, ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

É Deficiência Permanente

Aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.

É Incapacidade

Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Pessoas Reabilitadas

Por sua vez, são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. A que se atestar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esclarecemos que a PcD pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características.

Tipos de Deficiência

deficiência física

É a alteração completa ou parcial de um, ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "a", c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I).

Ao lidar com a PcD Física, certos cuidados devem ser tomados, como sempre atentar à acessibilidade do ambiente no qual a PcD irá frequentar, nunca apoiar na cadeira de rodas, muletas e outros aparelhos de apoio da PcD, além de garantir que esses instrumentos estejam sempre ao seu alcance.

É importante lembrar de, sempre que possível, manter um contato horizontal com a pessoa, ou seja, abaixar para ficar na mesma linha de visão e facilitar a comunicação.

Para melhor entendimento, seguem-se algumas definições:

Amputação

Perda total ou parcial de um determinado membro, ou segmento de membro - a perda parcial de partes moles, sem perda de parte óssea do segmento, não é considerada para efeito de enquadramento.

Amputação Membros Superiores

Perda de segmento ao nível ao acima do carpo (punho);

Perda de segmento do primeiro quirodáctilo (polegar da mão), desde que atingida a falange proximal;

Perda de segmento do segundo quirodáctilo (dedo indicador), desde que atingida a falange proximal;

Perda de segmentos de dois quirodáctilos (dois dedos), desde que atingida a falange proximal em pelo menos um deles;

Perda de segmento de três ou mais falanges de três, ou mais quirodáctilos.

Tipos de Deficiência deficiência física

Amputação Membros Superiores

Perda de segmento ao nível ou acima do tarso (tornozelo);

Perda de segmento do primeiro pododáctilo (hálux - dedo maior), desde que atingida a falange proximal;

Perda de segmento de dois pododáctilos, desde que atingida a falange proximal em ambos;

Perda de segmento de três ou mais falanges de três, ou mais pododáctilos.

Paraplegia

Perda total das funções motoras dos membros inferiores

Paraparesia

Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores

Monoplegia

Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior)

Monoparesia

Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior)

Tetraplegia

Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores

Tetraparesia

Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores

Triplegia

Perda total das funções motoras em três membros

Triparesia

Perda parcial das funções motoras em três membros

Hemiplegia

Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)

Hemiparesia

Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)

Ostomia

Intervenção cirúrgica que cria um ostomia (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e ou urina, processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostomia intestinal; urostomia; desvio urinário) (Decreto 3298/99)

Paralisia Cerebral

Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental

Nanismo

Deficiência acentuada no crescimento. Os homens adultos chegam a uma altura máxima de 1,45 metros e as mulheres não alcançam 1,40 metros, em média

Tipos de Deficiência

deficiência auditiva

É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000Hz, 2000Hz e 3000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “b”, c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II)

Surdocegueira

É uma deficiência que a pessoa pode apresentar perda auditiva e visual ao mesmo tempo, em graus diferentes.

Os cuidados mais essenciais a se tomar com PcD's auditivos parciais são os de não gritar, mas articular bem as palavras, falando pausadamente e à frente da PcD, para que ele possa ler lábios, de preferência em ambientes silenciosos. Quanto às pessoas com perda total, a comunicação deve ser feita preferencialmente por Libras, uma vez que o português escrito ou falado apresenta dificuldades àqueles que foram alfabetizados em Libras. No caso do uso do português escrito, a gramática de uma PcD auditiva não necessariamente estará certa, sendo necessário ler ou escrever com atenção, priorizando palavras concretas e escrita simples.

Tipos de Deficiência

deficiência visual

De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência visual:

Cegueira

Na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;



- Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°;
- Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº 5.296/04;
- A visão monocular classificada como deficiência sensorial do tipo visual (Lei nº 14.126/2021).

Tipos de Deficiência

deficiência mental/intelectual

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:



- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer;
- h) trabalho

A PcD intelectual não deve nunca ser subestimada ou tratada como uma criança. Ele deve desenvolver atividades repetitivas sobre as quais recebeu instruções diversas vezes até aprender.

Tipos de Deficiência

deficiência múltipla

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências. Cada caso de deficiência múltipla é único e deve ser tratado de acordo com a necessidade do indivíduo.

A Deficiência Múltipla é a associação, na mesma pessoa, de duas ou mais deficiências primárias (visual, auditiva, física, intelectual, psicossocial), com comprometimento que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade de adaptação.

Tipos de Deficiência **transtorno do espectro** **autista (TEA)**

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) se distingue da Deficiência Intelectual, pois se trata de um distúrbio neurológico sem causa conhecida que resulta no espectro do autismo, o qual pode variar do mais brando ao mais grave. O indivíduo autista possui um comprometimento da interação social e da comunicação verbal e não-verbal, apresentando muitas vezes comportamento repetitivos, como a estereotipia ou um comportamento ritualista e compulsivo. A pessoa autista apresenta dificuldades na interação com outras pessoas, além de não compreender bem regras sociais.

Tipos de Deficiência **deficiência psicossocial**

A deficiência psicossocial é aquela oriunda de um transtorno mental grave e incurável, no qual a pessoa se encontra em estágio/fase crônica. Os transtornos mentais mais comuns capazes de gerar deficiência psicossocial são os quadros psicóticos (o que inclui a esquizofrenia).

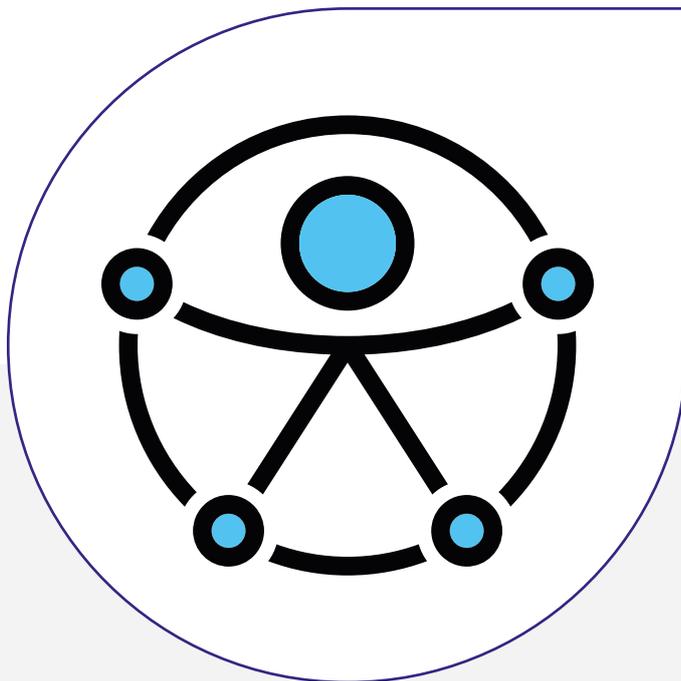
A deficiência psicossocial surge ao lado das categorias tradicionalmente conhecidas:

Deficiência física, visual, auditiva, intelectual e múltipla. No Brasil, a partir de 2008, pessoas com deficiência psicossocial (ou seqüela de transtorno mental) fazem parte do segmento das pessoas com deficiência e podem ser incluídas nas mesmas políticas públicas asseguradas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Símbolo universal de acessibilidade

O desenho representa todas as vertentes da acessibilidade: serviços, tecnologias de comunicação, assim como acesso físico.

A logotipo é o símbolo da esperança e da igualdade de acesso para todos e, para a sua criação, foi consultado um grupo composto por organizações da sociedade civil, juntamente com as organizações de pessoas com deficiências de diferentes países, chegando a um consenso global sobre o significado de acessibilidade.



A ONU afirma que o símbolo é neutro e imparcial, logo apelidou a logomarca da maneira carinhosa. Seu nome é “The Accessibility”, ou “A Acessibilidade” em tradução livre para o português.

Assim, é possível afirmar que a acessibilidade, além de proporcionar a toda população o direito de ir e vir, com segurança e o melhor grau de independência possível, garante a inclusão em todos os ambientes necessários para qualquer indivíduo.



O Programa SIM Cidadã

Visando a inclusão das pessoas com deficiência e pensar a diversidade nas Empresas SIM, o programa está estruturado para captar profissionais com habilidades para atuar nas diversas áreas de trabalho das empresas SIM e acompanhar a sua integração e desenvolvimento na organização.

A fim de acompanhar o Programa SIM Cidadã, na área de Recursos Humanos, há um profissional responsável por Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e para pensar, projetar, cuidar e atuar nos quatro pilares do programa SIM Cidadã, a saber: Relacionamento com entidades afins, Captação e seleção de profissionais, Integração e acompanhamento funcional e Ações de conscientização.

1 - Relacionamento com entidades afins

Busca de parcerias com entidades que atuam junto a pessoas com deficiência e com diversidade, sejam elas públicas ou privadas, a fim de buscar indicações de PcD. É possível ainda buscar currículos e indicações junto às mais variadas lideranças religiosas presentes nas cidades de atuação de cada empresa.

1.1 - Relacionamento com o INSS

Que tem por objetivo captar periodicamente candidatos habilitados e reabilitados para os postos de trabalho existentes. E oferecer programas de treinamento para pessoas que estejam em reabilitação profissional.

A reabilitação profissional é um serviço da Previdência Social, prestado pelo INSS, que tem o objetivo de oferecer, aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente), os meios de reeducação ou readaptação profissional para seu retorno ao mercado de trabalho. O beneficiário de auxílio-doença, não suscetível de recuperação para exercício de sua atividade habitual, deverá submeter-se ao processo de reabilitação, de modo que possa exercer outra atividade. O auxílio-doença não cessará até o fim do processo de reabilitação.

O Treinamento nas Empresas SIM acontece por até trinta dias, sendo que neste período o segurado do INSS permanece na empresa, desempenhando as funções indicadas pela gerência direta, recebendo uniforme e uma folha de controle do ponto, encaminhada pelo INSS. Após o término do processo de reabilitação profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual.

2 - Captação e seleção de profissionais

A pessoa responsável por Diversidade, Equidade e Inclusão das Empresas SIM, ao receber currículos de entidades, igrejas ou do banco de talentos, faz o envio dos mesmos às Empresas, levando-se em consideração a cidade, o posto de trabalho, a acessibilidade e a habilidade do candidato. Um ponto muito importante é a busca de currículos de pessoas com deficiência, junto aos funcionários das empresas, em suas redes de relacionamentos.

3 - Integração e acompanhamento funcional

Acompanhamento e feedback periódicos do novo funcionário e durante todo o contrato de trabalho, o canal de comunicação do funcionário com o Analista de Diversidade, Equidade e inclusão fica disponível para tratar qualquer necessidade. Dar feedbacks sobre o trabalho das pessoas é sempre construtivo, dados da forma certa podem ajudar as pessoas a crescerem profissionalmente.

4 - Ações de Sensibilização

Nas Empresas SIM, em nossa Rede de aprendizado EAD (Conexão SIM), é possível encontrar materiais que auxiliem na sensibilização sobre a importância de acolher e acompanhar a Diversidade e promover a Equidade, fazendo assim uma real inclusão, potencializando suas habilidades.

A SIM acredita que todas as pessoas possuem potencial e habilidades para exercer atividades laboral e conviver no ambiente de trabalho. Por isso, uma etapa importante do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer a capacitação e entendimento de todos os envolvidos nesse processo.

Desta forma, a SIM capacita constantemente suas lideranças para o entendimento das diversas realidades existentes e para garantir que a disseminação dos valores organizacionais sejam aplicados e praticados em todos os ambientes de trabalho.

O Código de Conduta e Ética das Empresas SIM, trata da postura profissional que todos os funcionários devem ter, reforçando assim a disseminação dos valores da empresa, nos quais a valorização, o respeito e a dignidade de todos devem ser garantidos.

Como é feita a comprovação da deficiência?

1 - Laudo Médico

Laudo caracterizador de Deficiência, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04.

O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;

2 - Reabilitação Profissional

Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. O segurado que recebe auxílio por incapacidade temporária (antiga auxílio-doença), insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se ao processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade.

3 - TEA

Na hipótese de transtorno do espectro autista (TEA), o preenchimento do laudo de avaliação atenderá à codificação do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais e da CID-10, contemplados o transtorno autista (F.84.0) e o autismo atípico (F.84.1).

Ter a deficiência não basta para fins de como comprovar deficiência no emprego. É através de laudo médico que resta comprovada a deficiência e sua extensão. O laudo médico é um documento formal e essencial a todas as pessoas com deficiência que necessitem comprovar a deficiência no emprego ou em outro local. Obter esse laudo é de extrema importância para garantir acesso aos direitos reservados para PcD.

É importante sempre anexar Laudo Médico e Certificado de Reabilitação junto ao Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência.