

A inclusão das PcDs vêm sendo cada vez mais debatida no meio empresarial. [Garantir a oportunidade de trabalho em igualdade](#) de condições, são questões importantes na gestão da empresa.

Apesar dos desafios e preconceitos vividos pelas **PcDs**, uma empresa engajada será capaz de criar estratégias para contorná-las.

O QUE É A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA?



A inclusão de PcDs é uma forma de permitir e garantir que as habilidades e competências das pessoas com deficiência sejam valorizadas como os demais trabalhadores.

Neste sentido, é necessário e obrigatório que as empresas incluam as pessoas com deficiência no seu quadro de trabalhadores, garantindo assim, oportunidades de trabalhos para todos.

Contudo, não basta contratar, a empresa, para ser inclusiva, também terá que garantir condições de trabalho adequadas à realidade daquela pessoa.

OBRIGAÇÃO DA EMPRESA

De acordo com a legislação brasileira, há uma quantidade mínima obrigatória para que as empresas contratem PcDs, como forma de tentar promover a inclusão social.

A Lei 8.213/1991 e o Decreto 3.298/1999 garantem a obrigatoriedade das empresas com mais de 100 (cem) colaboradores, contratarem, de maneira progressiva, pessoas com deficiência, vejamos:

- De 101 a 200 colaboradores = 2% do número total de empregados
- De 201 a 500 colaboradores = 3% do número total de empregados
- De 501 a 1.000 colaboradores = 4% do número total de empregados
- Acima de 1.000 colaboradores = 5% do número total de empregados

Ressalta-se ainda, que é vedada a opção de colocar todos os trabalhadores com deficiência em um mesmo setor ou área da empresa.

06 MEDIDAS A SEREM ADOTADAS NA EMPRESA PARA GARANTIR A INCLUSÃO SOCIAL

A inclusão das pessoas com deficiência não se resume somente à sua contratação, um procedimento adequado visa a **retenção de talentos** e capacitação.

Dessa forma, aqui estão 6 dicas para garantir que sua empresa seja inclusiva:

- Identificar os níveis de aceitação e rejeição na empresa

Para que o ambiente de trabalho seja realmente inclusivo, além das adaptações físicas, é necessário promover boas relações entre todos os colaboradores.

Sendo assim, é importante que o RH da empresa se preocupe em entender potenciais riscos

ao bom relacionamento.

A partir disso, diversas medidas educativas devem ser tomadas, afinal, relações saudáveis também fazem parte do processo de inclusão.

- Executar atividades e treinamento de sensibilização

O treinamento e conscientização fará muita diferença para que o ambiente de trabalho seja inclusivo. Neste mesmo sentido, a falta de informação poderá gerar desconforto e dúvidas para qualquer um.

O espaço de trabalho nada mais é que um nicho social, e conseqüentemente poderá reproduzir **comportamentos inadequados**.

Mas a vantagem de se tratar de um nicho, consiste na possibilidade de educar rapidamente, além de gerar impacto por onde os colaboradores circularem.

- Promover relacionamentos saudáveis entre todos os colaboradores

Com acesso à informação e sensibilizados com o assunto e as pessoas com deficiência, será possível manter um relacionamento saudável e sem preconceitos entre todos os colaboradores.

- Realizar um mapeamento acessível para o trabalhador

As relações de trabalho são de extrema importância, mas sem as adequações necessárias ao trabalho, não será possível ser um local inclusivo.

Dessa forma, observam-se algumas questões que podem precisar de atenção:

- Barreiras ambientais físicas
- Barreiras nos métodos e técnicas de trabalho
- Barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho
- Barreiras invisíveis embutidas em políticas e normas da empresa
- Contar com um apoio especializado

Para que seja aplicado um programa de inclusão, a empresa precisa de uma base de conhecimento e experiência nestas questões e [como aplicá-las](#).

Dessa forma, é necessário um suporte adequado e especializado para que os resultados

práticos sejam inclusivos.

- Conscientizar e capacitar, principalmente os supervisores e chefes

A capacitação das pessoas com cargos de supervisão e gestão se torna necessária para que sejam fortalecidas as iniciativas de concretização e aplicação da inclusão dentro dos times de trabalho.

Dessa forma, aplicando essas e outras práticas, a empresa poderá ser inclusiva e garantir um ótimo ambiente de trabalho para os **PcDs**.

Gostou do conteúdo sobre e quer aprender mais sobre o universo do Direito? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram.](#)