

PANORAMA BRASILEIRO DE

INCLUSÃO DA PESSOA

COM DEFICIÊNCIA

NO MERCADO DE

TRABALHO

DEZEMBRO DE 2020



Fundação Grupo
Volkswagen

ASID

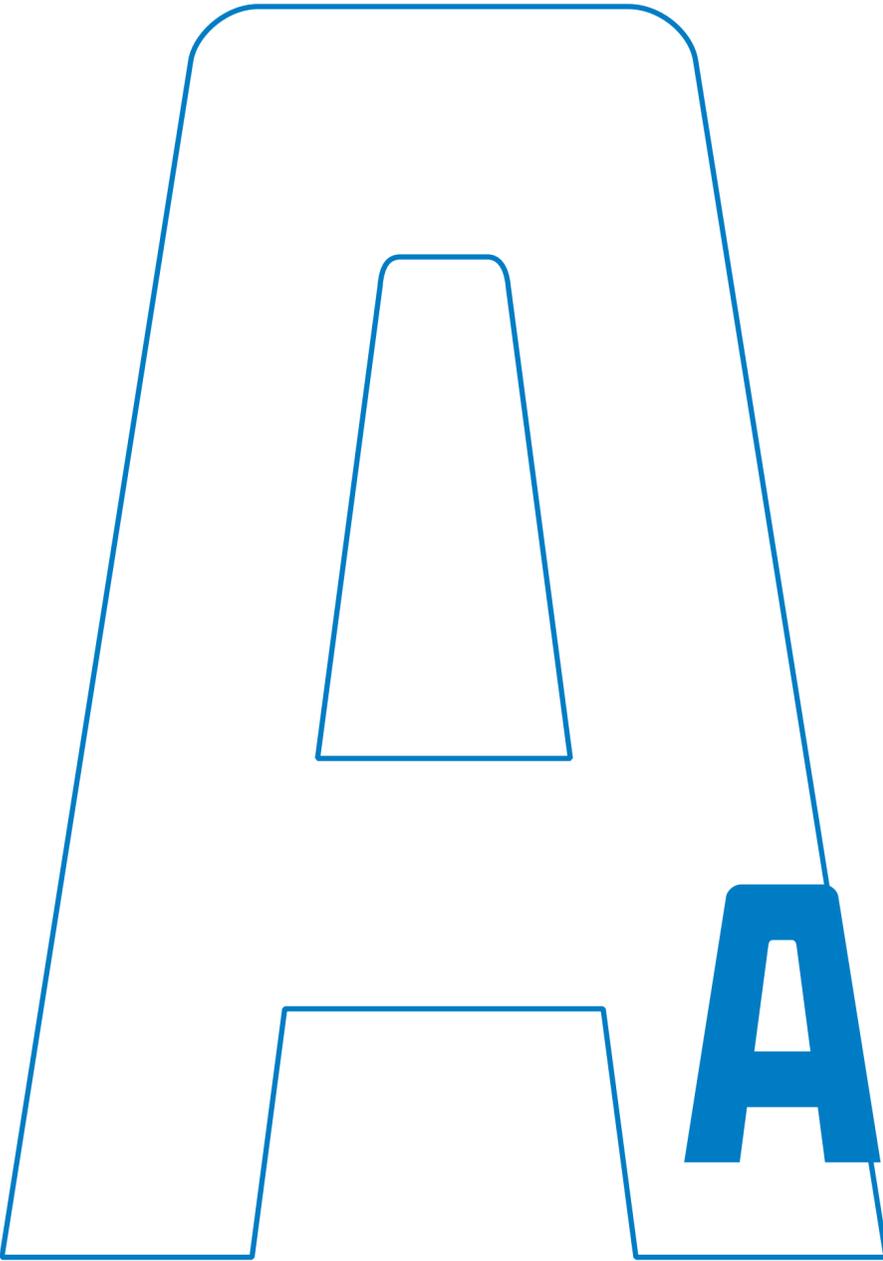
AÇÃO SOCIAL PARA
IGUALDADE
DAS DIFERENÇAS

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 REALIZADORES | 3 |
| A ASID Brasil | 4 |
| A Fundação Grupo Volkswagen..... | 5 |
| 2 GLOSSÁRIO | 6 |
| 3 SOBRE O PROJETO CONVERSAS INCLUSIVAS | 10 |
| 3.1 As personas | 13 |
| 3.2 Os webinários..... | 15 |
| 4 CENÁRIO DE INCLUSÃO NO BRASIL | 19 |
| 5 LEI DE COTAS COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO | 22 |
| 6 PROCESSO DE INCLUSÃO | 24 |
| 6.1 Capacitação | 25 |
| 6.2 Inclusão | 30 |
| 6.3 Desenvolvimento..... | 36 |
| 7 CONCLUSÃO | 38 |
| 8 AGRADECIMENTOS | 40 |
| 9 FONTES | 42 |
| 10 PARA SABER MAIS | 44 |
| 11 FICHA TÉCNICA | 46 |



REALIZADORES



ASID BRASIL

A ASID Brasil é uma organização social, fundada em 2010, que atua com a missão de construir uma sociedade mais inclusiva para as pessoas com deficiência. Nós acreditamos que para construir essa sociedade, precisamos unir diversos atores: pessoas com

deficiência, suas famílias, organizações sociais, empresas e voluntários.

Por isso, trabalhamos por meio de projetos de Responsabilidade Social, Voluntariado Corporativo, Diversidade e Inclusão, buscando alcançar o nosso propósito.

CONSTRUIR UMA
SOCIEDADE MAIS
INCLUSIVA PARA
AS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA

A FUNDAÇÃO

GRUPO VOLKSWAGEN

Desde 1979, a Fundação Grupo Volkswagen investe em ações de educação e desenvolvimento de comunidades com recursos de um fundo constituído pela Volkswagen. Atualmente, a Fundação abraça três causas prioritárias: mobilidade urbana, mobilidade social e inclusão de pessoas com deficiência (nas frentes da educação inclusiva e empregabilidade).

A Fundação compartilha o propósito de mover pessoas pelo conhecimento – movimentos que diminuem as distâncias e geram mudanças, transformando potenciais em realidade. Hoje, fazem parte de seus órgãos de governança a Volkswagen do Brasil, a Volkswagen Caminhões e Ônibus e a Volkswagen Financial Services. Desde 1979, mais de 3 milhões de brasileiros já foram beneficiados.

MOVER

PESSOAS PELO
CONHECIMENTO



GLOSSÁRIO

ALGUMAS DEFINIÇÕES PARA APOIO NA LEITURA DESTE E-BOOK:

ACESSIBILIDADE:

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida¹.

¹ Fonte: artigo 3º da Lei Nº 13.146 – Lei Brasileira de Inclusão.

BARREIRA:

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à

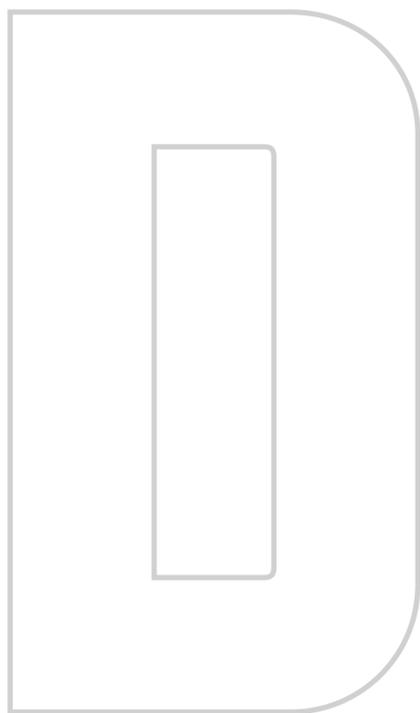
acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros².

² Fonte: artigo 3º da Lei Nº 13.146 – Lei Brasileira de Inclusão.

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC):

É um benefício assistencial, prestado pelo INSS e disposto na Lei Orgânica da Assistência Social – Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993, em seu artigo 20, que

garante um salário mínimo ao idoso e à pessoa com deficiência. Para os dois casos, a renda familiar per capita deverá ser inferior a 1/4 do salário mínimo.



DEFICIÊNCIA FÍSICA:

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, causando o comprometimento da função física e apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, 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.

DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL:

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho³.

³ Tipos de deficiências presentes no Glossário do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência na Presidência da República. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/ipcd/assuntos/sobreoprograma/glossario>

DEFICIÊNCIA VISUAL:

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 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.

DEFICIÊNCIAS MÚLTIPLAS:

Associação de duas ou mais deficiências.

DESENHO UNIVERSAL:

Concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva⁴.

⁴ Fonte: artigo 3º da Lei Nº 13.146 – Lei Brasileira de Inclusão.

DIVERSIDADE:

O conjunto de diferenças e semelhanças que definem as pessoas e as tornam únicas, segundo o seu gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade ou deficiência⁵.

⁵ VOLTOLINI, Ricardo. Guia Diversidade para Empresas & Boas Práticas. Ideia Sustentável, 2018.

INCLUSÃO:

A ação que promove a equidade de oportunidades, oferecendo condições de desenvolvimento para todos. É um gesto que considera a existência do outro, a partir do reconhecimento de que existem outras perspectivas para além do padrão dominante⁶.

⁶ BULGARELLI, Reinaldo. Inclusão e Diversidade. Ethos, 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/inclusao-e-diversidade/>

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO (LBI):

Lei instituída em julho de 2015 e destinada 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 cidadania⁷.

⁷ Fonte: artigo 1º da Lei Nº 13.146 – Lei Brasileira de Inclusão.

P

PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD):

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas⁸.

⁸ Fonte: artigo 2º da Lei Nº 13.146 – Lei Brasileira de Inclusão.

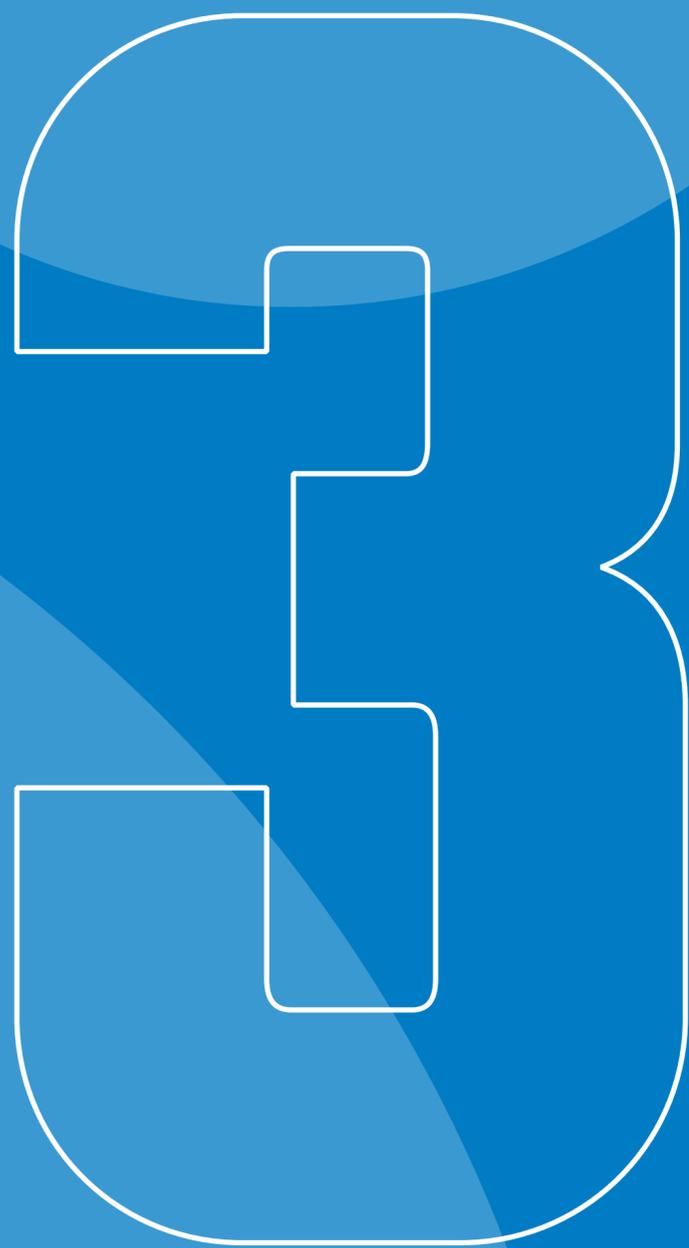
PERSONAS:

O conceito de personas foi definido pelo autor Alan Cooper e diz respeito a arquétipos compostos com base em dados comportamentais obtidos a partir de entrevistas quantitativas e/ou qualitativas. O objetivo é entender o público-alvo e suas principais características, interesses, preocupações, desejos e comportamentos.

W

WEBINÁRIO:

É um seminário realizado de forma online, ao vivo ou gravado, que busca promover uma discussão e permite interação da audiência via comentários e/ou chat.



SOBRE O PROJETO CONVERSAS INCLUSIVAS

O projeto **Conversas Inclusivas**, da ASID Brasil em parceria com a Fundação Grupo Volkswagen, tem como objetivo disseminar informações acerca da temática de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para atingir este objetivo, foram trabalhadas quatro frentes principais:

1 Um estudo qualitativo sobre as principais personas envolvidas no processo de inclusão: pessoas com deficiência, suas famílias, empresas e instituições especializadas no atendimento e capacitação de pessoas com deficiência.

2 A realização de seis webinários sobre diferentes temáticas relacionadas à inclusão, que estão disponíveis em [nossa playlist no canal da ASID Brasil](#) no Youtube.

3 A realização de [seis vídeos informativos](#) baseados nos webinários e que se resumem em pílulas sobre os principais pontos discutidos, em um formato rápido e didático, os quais podem ser facilmente disseminados.

4 A disponibilização deste E-book informativo, que você lê agora!

CONVERSAS INCLUSIVAS

ESTE E-BOOK FOI DIVIDIDO EM TRÊS PRINCIPAIS SESSÕES:

CENÁRIO DA INCLUSÃO NO BRASIL, com dados gerais sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

LEI DE COTAS como instrumento de inclusão, com informações sobre o funcionamento da Lei e seu panorama de cumprimento no Brasil.

PROCESSO DE INCLUSÃO, sobre a inclusão da pessoa com deficiência por meio de três pilares: a capacitação, a inclusão e o desenvolvimento.

BOA LEITURA!

CENÁRIO
DA INCLUSÃO NO
BRASIL,
LEI DE COTAS,
PROCESSO DE
INCLUSÃO

3.1

AS PERSONAS

O estudo de personas para o projeto Conversas Inclusivas teve como principal objetivo mapear e entender as principais percepções, posicionamentos e lacunas de conhecimento dos

diferentes públicos acerca da temática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Foram realizadas, no total, 33 entrevistas, com pessoas pertencentes a diferentes públicos: pessoas

com deficiência, familiares de pessoas com deficiência, representantes de empresas e representantes de organizações da sociedade civil que atuam na causa da pessoa com deficiência.

ESTUDO

DE PERSONAS

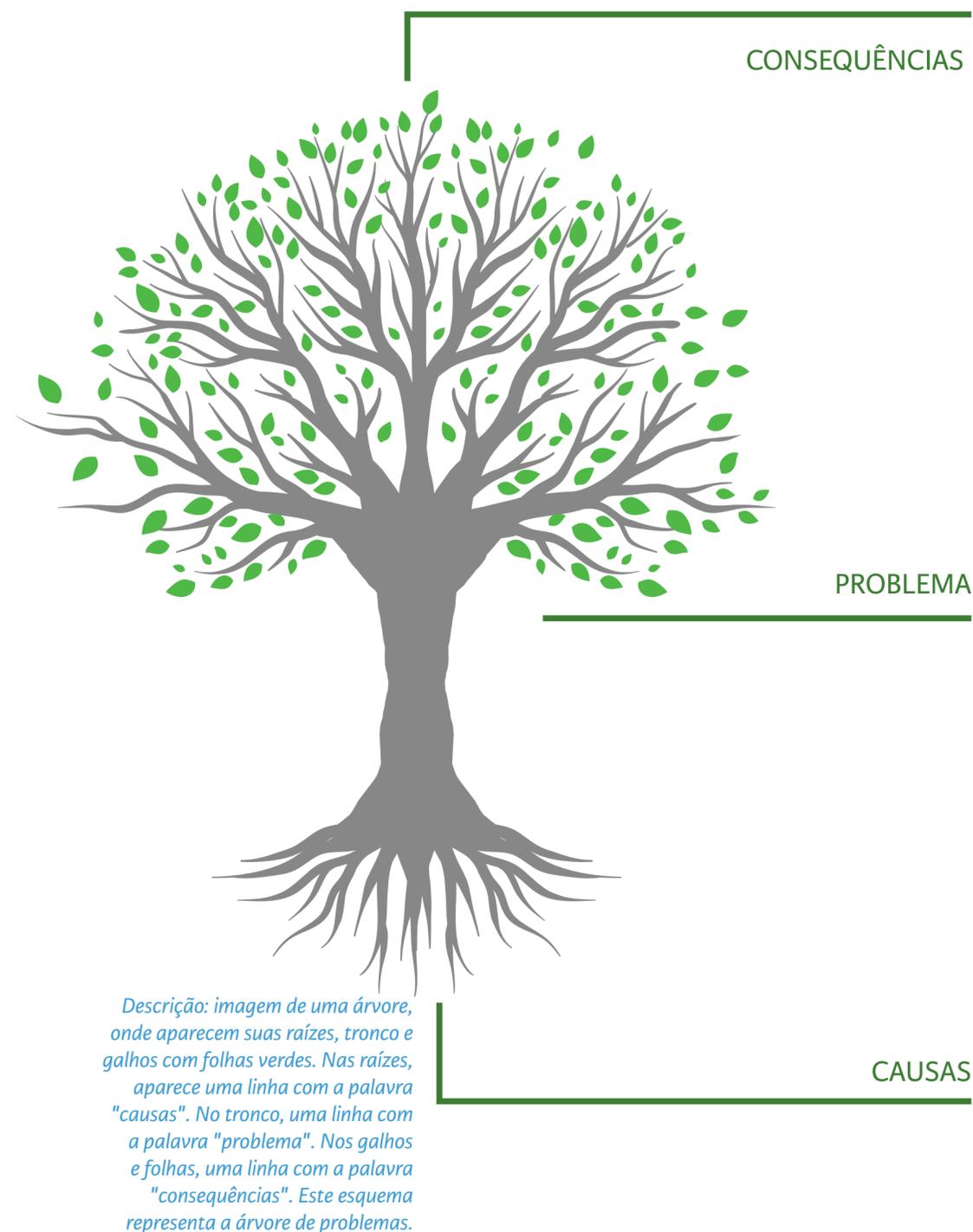
PROJETO

CONVERSAS

INCLUSIVAS

As principais conclusões encontradas estão sistematizadas na árvore de problemas ao lado:

A partir deste mapeamento, foi desenhado quais seriam as temáticas dos webinários do projeto Conversas Inclusivas, buscando atender às principais demandas identificadas. Além disso, os temas foram escolhidos de forma que fossem assertivos para os diferentes públicos, permitindo uma discussão acessível, multidisciplinar e estruturante.



- Falta de educação de qualidade para PcD.
- Faltam oportunidades de trabalho para PcD que estejam alinhadas ao seu potencial e interesse de vida e carreira.
- Superprotegidas, as PcD não alcançam sua autonomia e independência financeira, permanecem atreladas a família.
- Empresas não contratam PcD, pois não encontram candidatos e mantêm seus receios enraizados.
- Instituições serão sempre a única oportunidade de socialização para muitas PcD.
- Baixa empregabilidade da pessoa com deficiência
- Famílias com dúvidas sobre o BPC e com receios e medos da empregabilidade - superproteção e subestimação do potencial.
- Empresas não encontram candidatos com interesse nas vagas, com capacitação; gestores não estão abertos para inclusão; falta acessibilidade atitudinal e arquitetônica.
- Instituições não dialogam com o 2o setor e não conhecem as reais demandas para empregabilidade; têm dificuldade de trabalhar com as famílias, que podem ser um obstáculo.
- Pessoas com Deficiência não têm oportunidades de capacitação e qualificação, pois enfrentam diversas barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais.

3.2

OS WEBINÁRIOS

Como forma de disseminar conhecimento, foram realizados, entre os meses de junho e agosto, seis webinários gratuitos e acessíveis, transmitidos pelo YouTube e Facebook da ASID Brasil.

A seguir estão compilados os temas, palestrantes e principais objetivos de cada webinário.

WEBINÁRIOS

GRATUITOS

E ACESSÍVEIS



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

OBJETIVO: Colocar em evidência casos reais de pessoas com deficiência intelectual incluídas no mercado de trabalho e seu potencial de desenvolvimento.

PALESTRANTES:



Descrição: foto da Fernanda Honorato, mulher branca de cabelos castanhos, sorrindo e olhando para a câmera. Ela usa uma blusa de manga comprida estampada com flores, nas cores rosa e laranja. Ao fundo, jardim desfocado com flores.

Fernanda Honorato é a primeira repórter com Síndrome de Down a ser reconhecida no Brasil. É palestrante, atua na TV Brasil e também é ativista pela causa da pessoa com deficiência.



Descrição: foto da Thays Toyofuku, mulher branca de cabelos castanho escuro liso na altura dos ombros, sorrindo para a câmera. Ela veste um suéter verde e está em um fundo branco.

Thays Toyofuku também é ativista da causa da pessoa com deficiência. Foi gerente de Inclusão, Diversidade e Cultura na JLL e faz parte do grupo diretor da REIS (Rede Empresarial de Inclusão Social).

[Confira o vídeo sobre este conteúdo!](#)



LEI DE COTAS: IMPORTÂNCIA, FISCALIZAÇÃO E PANORAMA DA INCLUSÃO NO BRASIL

OBJETIVO: Qualificar a discussão acerca da Lei de Cotas, atualmente o principal instrumento para garantia da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

PALESTRANTES:



Descrição: foto do Kal falando em um evento. Ele é um homem branco de cabelos grisalhos. Usa óculos de grau e veste uma camisa social cinza, com um casaco preto. Sobre a mesa de madeira, podemos ver dois copos e uma garrafa de água. Kal está falando em um microfone.

José Carlos do Carmo (Kal) é médico e especialista em medicina do trabalho pela Faculdade de Saúde Pública da USP, auditor fiscal do trabalho e Coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo e da Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência.

[Confira o vídeo sobre este conteúdo!](#)

Flávia Cordeiro atuou na área de inclusão de pessoas com deficiência do HSBC e no Governo do Estado do Paraná, como Coordenadora da Política da Pessoa com Deficiência, em diálogo com diversos municípios. É também ex-presidente do COEDE – Conselho Estadual da Pessoa com Deficiência.



Descrição: foto da Flávia, olhando para o lado e sorrindo. Ela é uma mulher branca de cabelo longo castanho escuro. Ela veste uma blusa preta de gola alta e está apoiada no tronco de uma árvore.



CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FEITA PELAS INSTITUIÇÕES

OBJETIVO: Ressaltar o papel das organizações sociais na preparação de pessoas com deficiência para sua inclusão, não só no mercado de trabalho, mas na sociedade como um todo.

PALESTRANTES:

Jussara Alvarenga é psicopedagoga da AADAS - Associação de Atenção ao Deficiente Auditivo e Surdo. A AADAS é uma organização social que tem como objetivo atender crianças e adolescentes de até 18 anos, prestando atendimento especializado e focado na qualidade de vida do deficiente auditivo e na capacitação para o exercício da cidadania com dignidade.



Flávia Cortinovis é consultora e atual coordenadora do projeto Beleza em Todas as Suas Formas. Desenvolveu metodologia acessível e replicável de capacitação para pessoas com deficiência intelectual, aplicada em várias cidades do Brasil, da Europa e da América Central por meio do Programa Beleza em Todas as Suas Formas.



Descrição: foto da Jussara, mulher branca, de cabelos castanho claro na altura dos ombros. Ela veste uma blusa cinza e atrás dela é possível ver uma parede de tijolos e uma planta.

Ao lado, foto da Flávia, mulher branca, de cabelos curtos na altura do queixo, castanhos com luzes loiras. Ela sorri e olha para a câmera. Veste uma camisa com gola preta. Fundo da imagem é preto.

Confira o vídeo sobre este conteúdo!



MENTORIA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

OBJETIVO: Fornecer ferramentas e dicas práticas para pessoas com deficiência que estão buscando uma oportunidade no mercado de trabalho.

PALESTRANTES:

Aline Sendo atua como Mentora de Carreira e Consultora. Em seu campo profissional, atua para despertar e ampliar a prática dos indivíduos em reconhecer seus talentos, potencialidades e autoconhecimento.



Descrição: foto da Aline sorrindo para a câmera. A Aline é uma mulher branca, de cabelos castanhos com luzes loiras. Ela está sentada em uma cadeira amarela, usando uma blusa vermelha, e apoia a mão esquerda no queixo. Ao fundo, parede branca.

Confira o vídeo sobre este conteúdo!

Descrição: foto do Marcus, homem branco de cabelo castanho escuro e barba. Ele usa um terno preto com uma camisa social azul clara. Marcus sorri para a câmera e está em um fundo cinza.



Marcus Kerekes é cadeirante há 25 anos e tem uma sólida carreira na iniciativa privada, atuando como executivo por 15 anos em multinacionais. É cofundador da Diversitera, organização que atua na conscientização e promoção da equidade social para que os ambientes empresariais sejam mais inclusivos e diversos.



EMPRESAS REFERÊNCIA EM INCLUSÃO: O QUE ELAS TÊM FEITO?

OBJETIVO: Mostrar quais são os cases de sucesso de empresas que são referência nas temáticas de diversidade e inclusão e fornecer dicas práticas para o desenvolvimento de um programa empresarial de diversidade.

PALESTRANTES:



Descrição: foto da Aline sorrindo para a câmera. Ela é uma mulher branca, de cabelos castanho-escuros, com luzes loiras nas pontas. Ela usa uma blusa preta e um blazer rosa claro. Ao fundo, é possível identificar algumas plantas e uma parede branca.

Aline Messias é líder do Grupo de Afinidades Eficiente (Pessoa com Deficiência) na Natura e atua na área de Desenvolvimento de Treinamentos.

Augusto Runte é analista de Recursos Humanos na Volkswagen Caminhões e Ônibus e, atualmente, é o responsável pelos projetos de Diversidade e Inclusão, incluindo o projeto Novos Horizontes.



Descrição: foto do Augusto sorrindo para a câmera. Ele é um homem branco, de cabelos castanho claro. Ele veste um terno preto, com camisa social branca e gravata vermelha. Está em um fundo branco.



Descrição: foto da Ledjane, sorrindo para a câmera. Ela é uma mulher branca, de olhos azuis e cabelo longo castanho escuro. Ela veste uma regata preta com gola alta.

Ledjane Araújo é coordenadora de Recursos Humanos da Volkswagen Caminhões e Ônibus, professora universitária e autora do livro “Bastidores da Superação”, que fala sobre a criação do projeto Novos Horizontes e sobre a inclusão e capacitação de Pessoas com Deficiência na Volkswagen Caminhões e Ônibus.

[▶ Confira o vídeo sobre este conteúdo!](#)



DESCOMPLICANDO A LEGISLAÇÃO: POR TRÁS DO BPC E ACESSIBILIDADE

OBJETIVO: Qualificar a discussão sobre legislação voltada para a pessoa com deficiência, sobre a importância da apropriação destes direitos e tirar as principais dúvidas existentes acerca do Benefício de Prestação Continuada e da acessibilidade enquanto lei e garantia de todos os trabalhadores com deficiência.

PALESTRANTE:

Cid Torquato é o Secretário Municipal da Pessoa com Deficiência da Prefeitura de São Paulo. É tetraplégico e muito engajado com a causa da pessoa com deficiência.



Descrição: foto do Cid Torquato, homem branco, grisalho. Ele está usando um suéter azul marinho e um casaco cinza, sentado em sua cadeira de rodas. Atrás dele, podemos ver a cidade e, do lado direito, duas bandeiras: bandeira do Brasil e bandeira do estado de São Paulo.

[▶ Confira o vídeo sobre este conteúdo!](#)



CENÁRIO DE INCLUSÃO NO BRASIL

De acordo com o IBGE⁹, existem **12,7 milhões** de pessoas com deficiência **no Brasil**. Destas, **486.756** é o número total de pessoas com deficiência que estão **empregadas**, de acordo com dados da RAIS de 2018. Se comparado aos 46 milhões de brasileiros com registro no país, este número corresponde a aproximadamente **1% do total** de vagas.

⁹ Nota técnica IBGE 01/2018: releitura analítica dos dados de pessoas com deficiência à luz das recomendações do Grupo de Washington.

Por mais que este número venha crescendo ao longo dos anos, é importante atentar para o tipo de deficiência e escolaridade dessas pessoas empregadas:

- **47,3%** são pessoas com deficiência física
- **18,1%** com deficiência auditiva
- **15,3%** com deficiência visual
- **8,9%** com deficiência intelectual
- **1,9%** pessoas com deficiências múltiplas

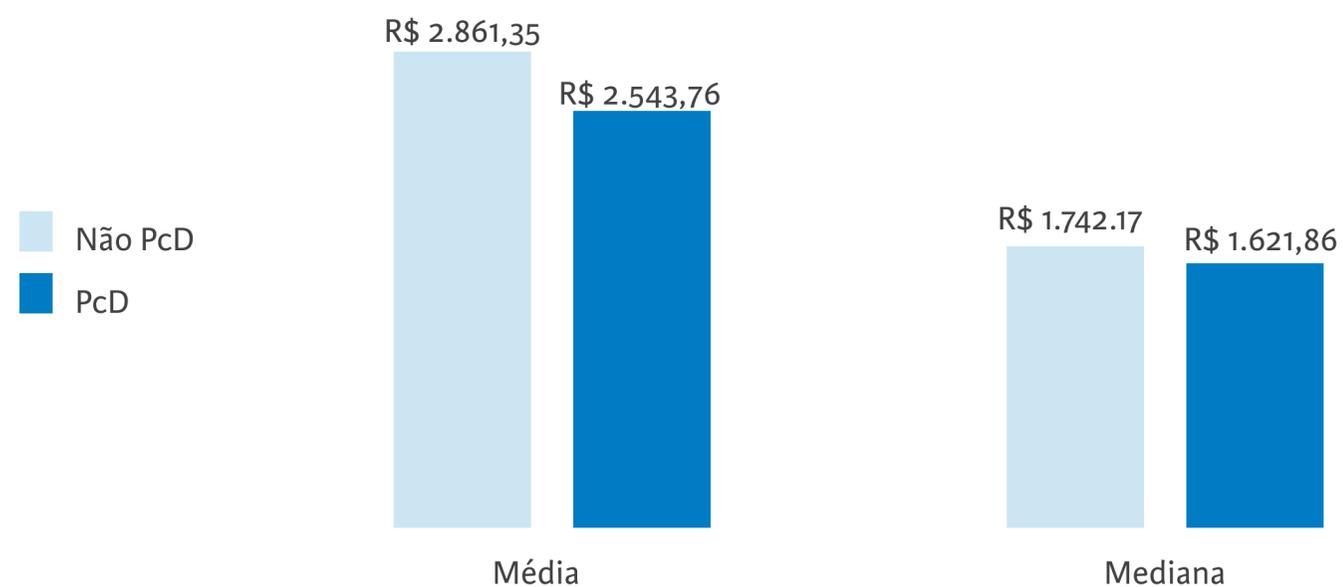
Com relação à escolaridade, 69,5% das contratações são de profissionais com deficiência que têm Ensino Médio completo ou mais. Os analfabetos ocu-

pam apenas 0,7% destas vagas.

A remuneração média também tem variação baseada no tipo de

deficiência. No gráfico abaixo, mostramos a comparação da média salarial de pessoas com deficiência e sem deficiência no Brasil:

Comparativo da remuneração média e mediana dos empregados PcD e não PcD no Brasil



Descrição: gráfico que mostra duas colunas azuis, representando os valores de média de remuneração. As pessoas com deficiência possuem uma remuneração média de R\$ 2.543,76, enquanto as pessoas sem deficiência possuem uma remuneração média de R\$ 2.861,35. Ao lado direito, mais duas colunas azuis representam os valores de mediana de remuneração. As pessoas com deficiência possuem uma remuneração mediana de R\$ 1.621,86, enquanto que as pessoas sem deficiência possuem uma remuneração mediana de R\$ 1.742,17.

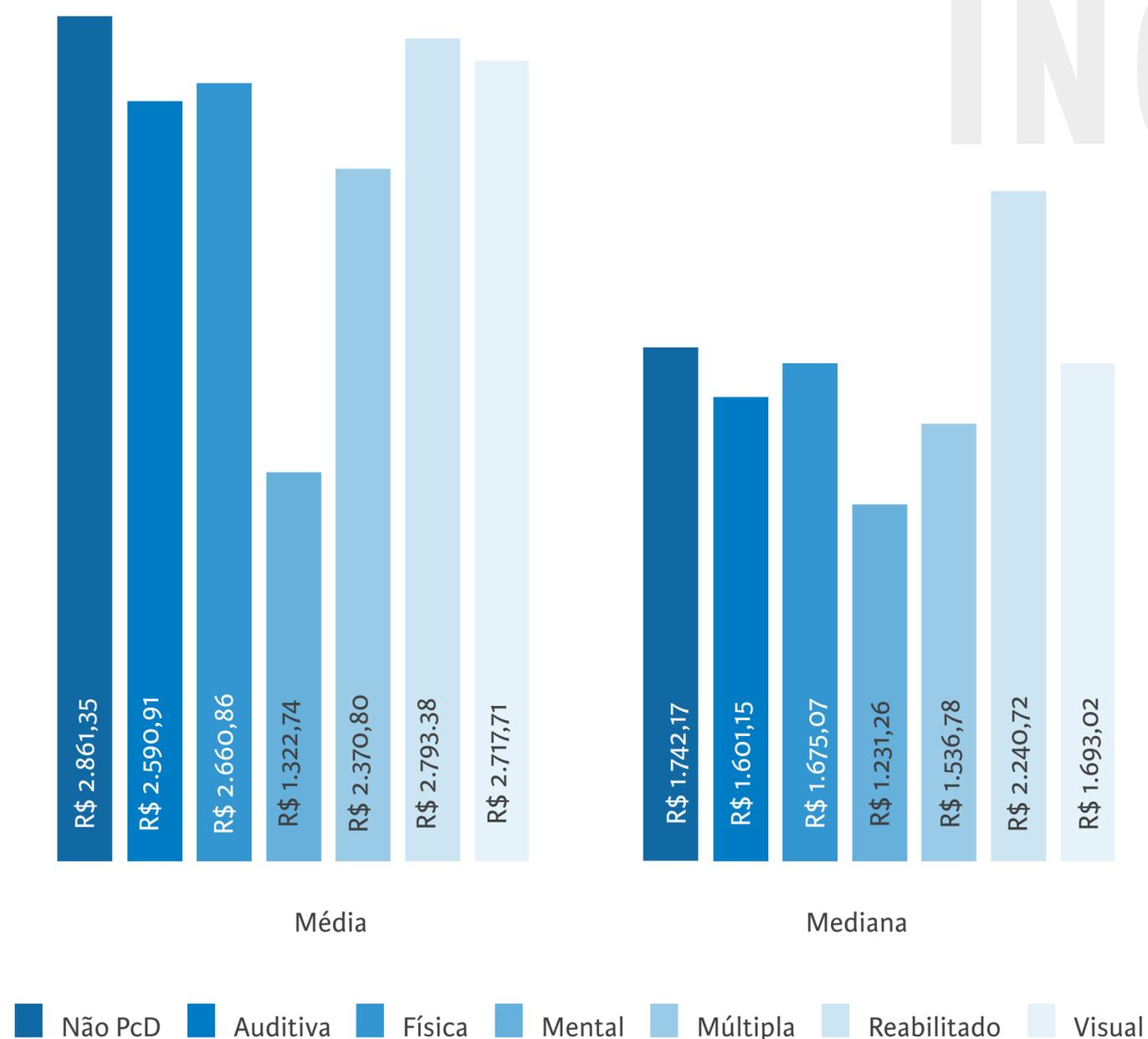
Gráfico 1 - Comparativo da remuneração média e mediana* dos empregados PcD e não PcD no Brasil (RAIS, 2018).

*A média, mais precisamente chamada de média aritmética simples, é o resultado da soma de todos os valores dividida pelo número de informações que foram somadas. A mediana, por sua vez, é o valor que ocupa a posição central de um conjunto de valores, separando a metade superior de um conjunto da metade inferior.

Ao avaliar este número por tipo de deficiência, percebe-se que a maior média é a de reabilitados pelo INSS¹⁰, com R\$ 3.154,40, e a menor é a do público de pessoas com deficiência intelectual, com R\$ 1.417,40.

¹⁰ De acordo com o [Decreto 3.298/99](#), compreende-se como pessoa com deficiência reabilitada aquela que passou por processo orientado de reeducação profissional que possibilite, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, sua reinserção no mercado de trabalho e participação na vida comunitária.

Comparativo da remuneração média e mediana de empregadas por tipo de deficiência



Descrição: gráfico que representa as remunerações média e mediana divididos por colunas, cada uma representando um tipo de deficiência. Da esquerda para a direita, temos o valor de remuneração média: R\$ 2.861,35 para pessoas sem deficiência, R\$ 2.590,91 para pessoas com deficiência auditiva, R\$ 2.660,86 para pessoas com deficiência física, R\$ 1.322,74 para pessoas com deficiência mental, R\$ 2.370,80 para pessoas com múltiplas deficiências, R\$ 2.793,38 para reabilitados e R\$ 2.717,71 para pessoas com deficiência visual. Ao lado, temos as colunas que representam a mediana. Da esquerda para a direita, temos o valor de remuneração mediana: R\$ 1.742,17 para pessoas sem deficiência, R\$ 1.601,15 para pessoas com deficiência auditiva, R\$ 1.675,07 para pessoas com deficiência física, R\$ 1.231,26 para pessoas com deficiência mental, R\$ 1.536,78 para pessoas com múltiplas deficiências, R\$ 2.240,72 para reabilitados e R\$ 1.693,02 para pessoas com deficiência visual.

Avaliando este cenário, fica claro que existem diversos desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Um deles diz respeito às próprias oportunidades de capacitação e desenvolvimento, visto que existem barreiras variadas neste quesito. Por outro lado, também é necessário que exista uma maior disseminação de informação acerca dos tipos de deficiência e suas potencialidades, já que isso ainda é critério para desigualdades salariais e de oportunidades.

Gráfico 2 - Comparativo da remuneração média e mediana de empregadas por tipo de deficiência (RAIS, 2018)



**LEI DE COTAS
COMO
INSTRUMENTO
DE INCLUSÃO**

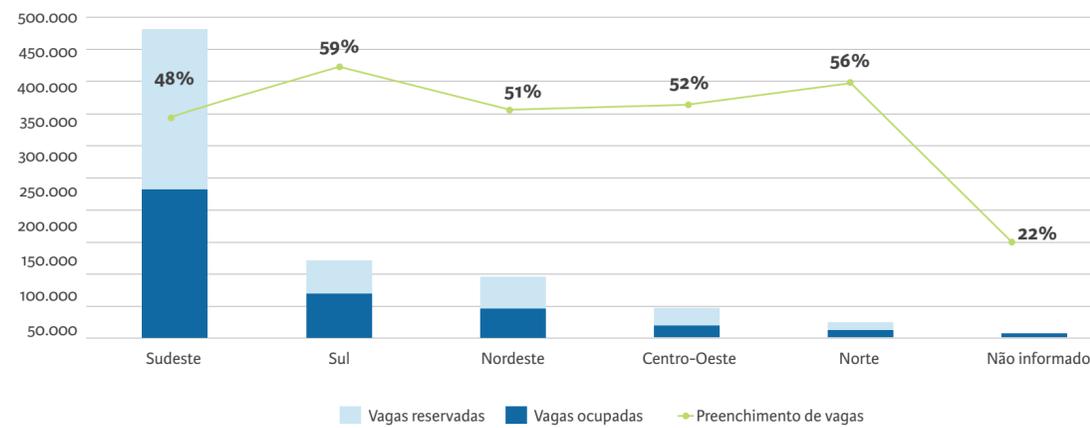
A Lei de Cotas (art. 93 da [Lei nº 8.213/91](#)) estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários preenchem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

De acordo com uma pesquisa de 2018 realizada por Ricardo Voltolini, especialista em Sustentabilidade, seriam necessários cerca de 1700 anos para atingirmos a equidade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, se não tivéssemos ações afirmativas como a Lei de Cotas.

No Brasil existem 768.723 vagas reservadas, pela Lei de Cotas, para pessoas com deficiência. Apenas 50,62% estavam ocupadas em 2018 ¹¹.

¹¹ Fonte: SIT/ RAIS

Cotas para empregados PCDs por região (SIT/RAIS, 2018)



Descrição: gráfico que mostra o número de vagas preenchidas por pessoas com deficiência por região, comparado ao número total de vagas disponíveis de acordo com a Lei de Cotas. Vemos uma linha que acompanha o valor percentual por região. Da esquerda para a direita, temos: 48% na região Sudeste, 59% na região Sul, 51% na região Nordeste, 52% na região Centro-Oeste, 56% na região Norte e 22% não informado. No eixo vertical, temos o valor total de vagas por região. Da esquerda para a direita, temos: entre 450.000 e 500.000 na região Sudeste, próximo de 150.000 na região Sul, 150.000 na região Nordeste, 100.000 na região Centro-Oeste, próximo de 75.000 na região Norte e próximo de 50.000 não informados.

Gráfico 3 - Número de vagas preenchidas por pessoas com deficiência por região (SIT/RAIS, 2018).

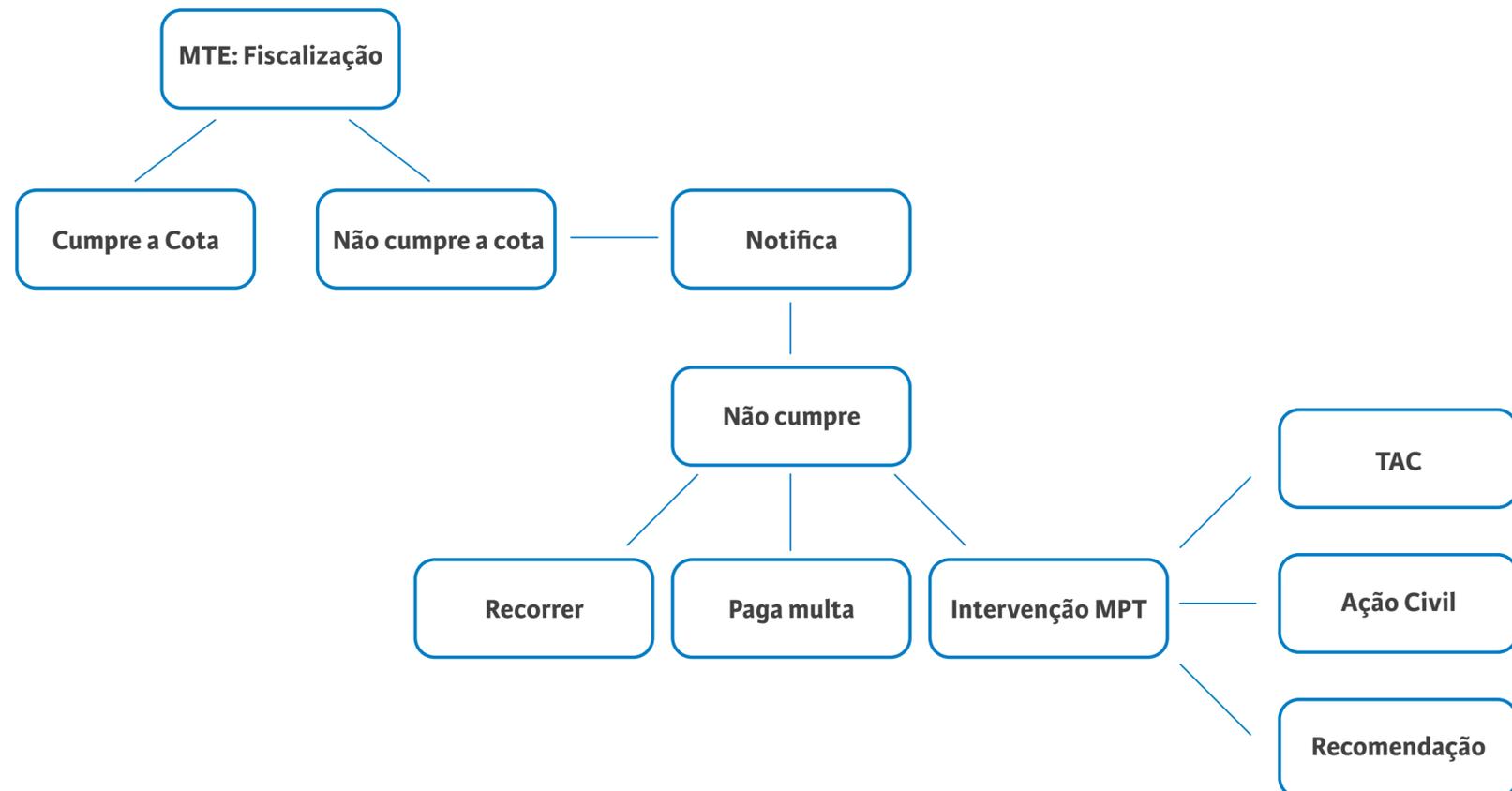
De **100 a 200** funcionários **2%**

De **201 a 500** funcionários **3%**

De **501 a 1000** funcionários **4%**

De **1001** em diante **5%**

Entenda o fluxo de processo da Lei de Cotas:





5 **PROCESSO**

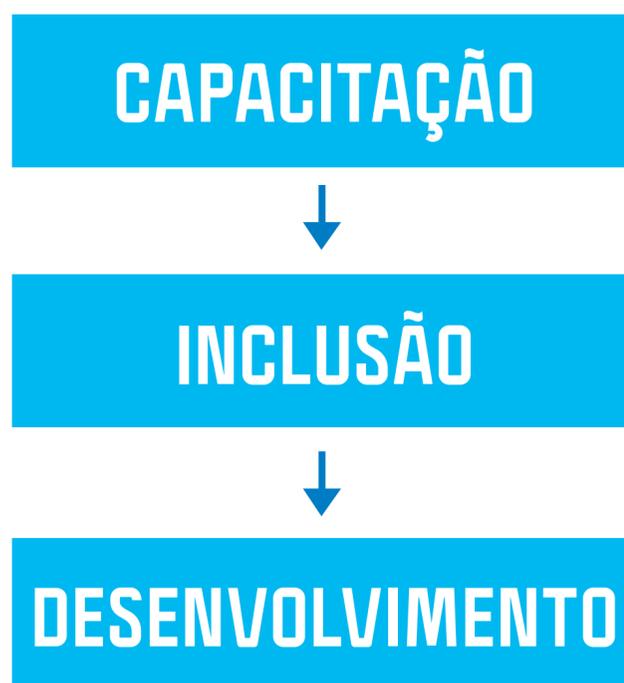


DE INCLUSÃO

6.1

CAPACITAÇÃO

O processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho depende de um fluxo:



A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA ESCOLA

Os dados revelam que, no ano de 2018, o número de alunos com deficiência matriculados no Ensino Infantil, Fundamental e Médio foi de 1.045.674 alunos. Esse valor total corresponde a aproximadamente 2,4%

de todos os alunos (N-PcD) matriculados, no ano 2018, nos mesmos níveis.

Das matrículas de pessoas com deficiência, aproximadamente 87% foram em instituições públicas de ensino de todo o país.

| Nível Educacional | Número de Alunos N-PcD | Número de Alunos PcD |
|--------------------|------------------------|----------------------|
| Ensino Fundamental | 27.183.970 | 837.993 |
| Ensino Infantil | 8.745.184 | 116.287 |
| Ensino Médio | 7.709.929 | 91.394 |
| Total | 43.639.083 | 1.045.674 |

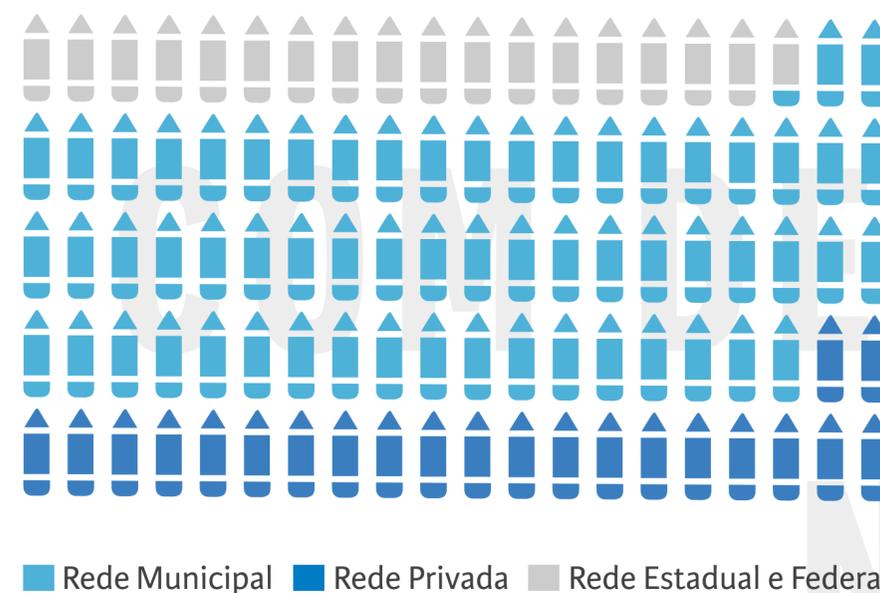
Tabela 1 - Número de alunos matriculados no Ensino de Regular no ano de referência (Censo Escolar, 2018).

Os dados revelam também as diferenças regionais nas matrículas das pessoas com deficiência. Na distribuição do número de matrículas, em relação ao Ensino Médio, o Sudeste apresenta o maior percentual comparando com outras regiões, com cerca de 12 pontos percentuais do total de matrículas. Proporcionalmente, as regiões Nordeste e Norte apresentaram maior número de matrículas no Ensino Fundamental, com aproximadamente 80% das matrículas nessas regiões.

| Nível Educacional | SUDESTE | NORDESTE | SUL | NORTE | CENTRO-OESTE | Total Geral |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|------------------|
| Ensino Fundamental | 299.175 | 239.004 | 148.511 | 80.126 | 71.177 | 837.993 |
| Ensino Médio | 49.080 | 26.452 | 19.895 | 9.409 | 11.451 | 116.287 |
| Ensino Infantil | 36.844 | 22.155 | 18.354 | 7.215 | 6.826 | 91.394 |
| Total Geral | 385.099 | 287.611 | 186.760 | 96.750 | 89.454 | 1.045.674 |

Tabela 2 - Número de matriculados e nível educacional por região (Censo Escolar, 2018)

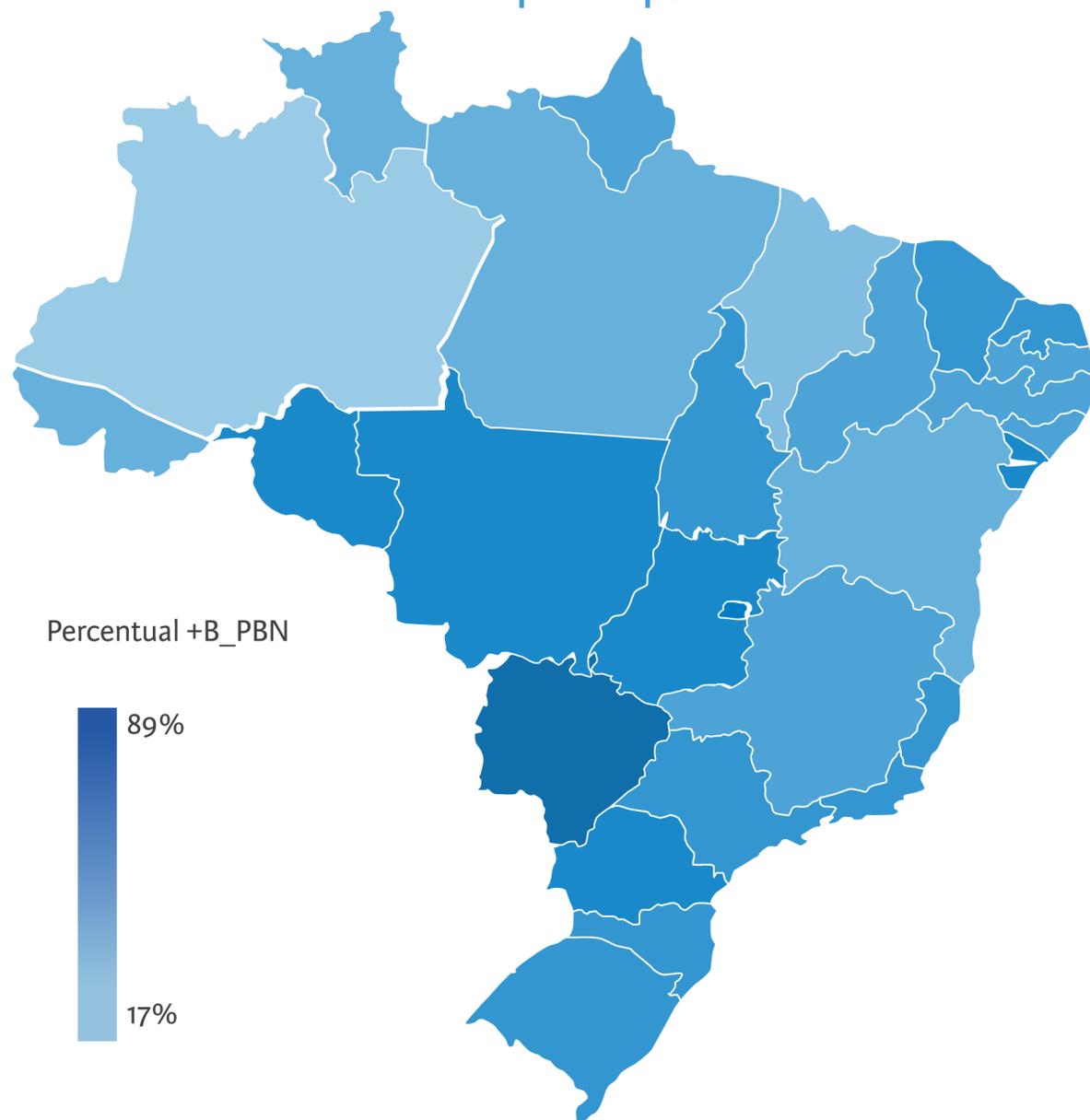
Em 2018, o Brasil contava com **181.939** escolas de educação básica. Desse total, a rede municipal era responsável por aproximadamente dois terços das escolas (**60,6%**), seguida da rede privada (**22,3%**).



Descrição: esquema que mostra lápis coloridos com diferentes tons de azul, representando cada tipo de escolas, sendo eles: cinza representando as escolas federais e estaduais, 17,1% do total, azul claro representando as escolas municipais, 60,6% do total, e azul escuro representando as escolas da rede privada, 22,3% do total.

Do total de instituições de ensino de educação básica, **41%** possuíam banheiro adequado em relação à acessibilidade, enquanto **30,7%** possuíam instalações com dependências e vias adequadas.

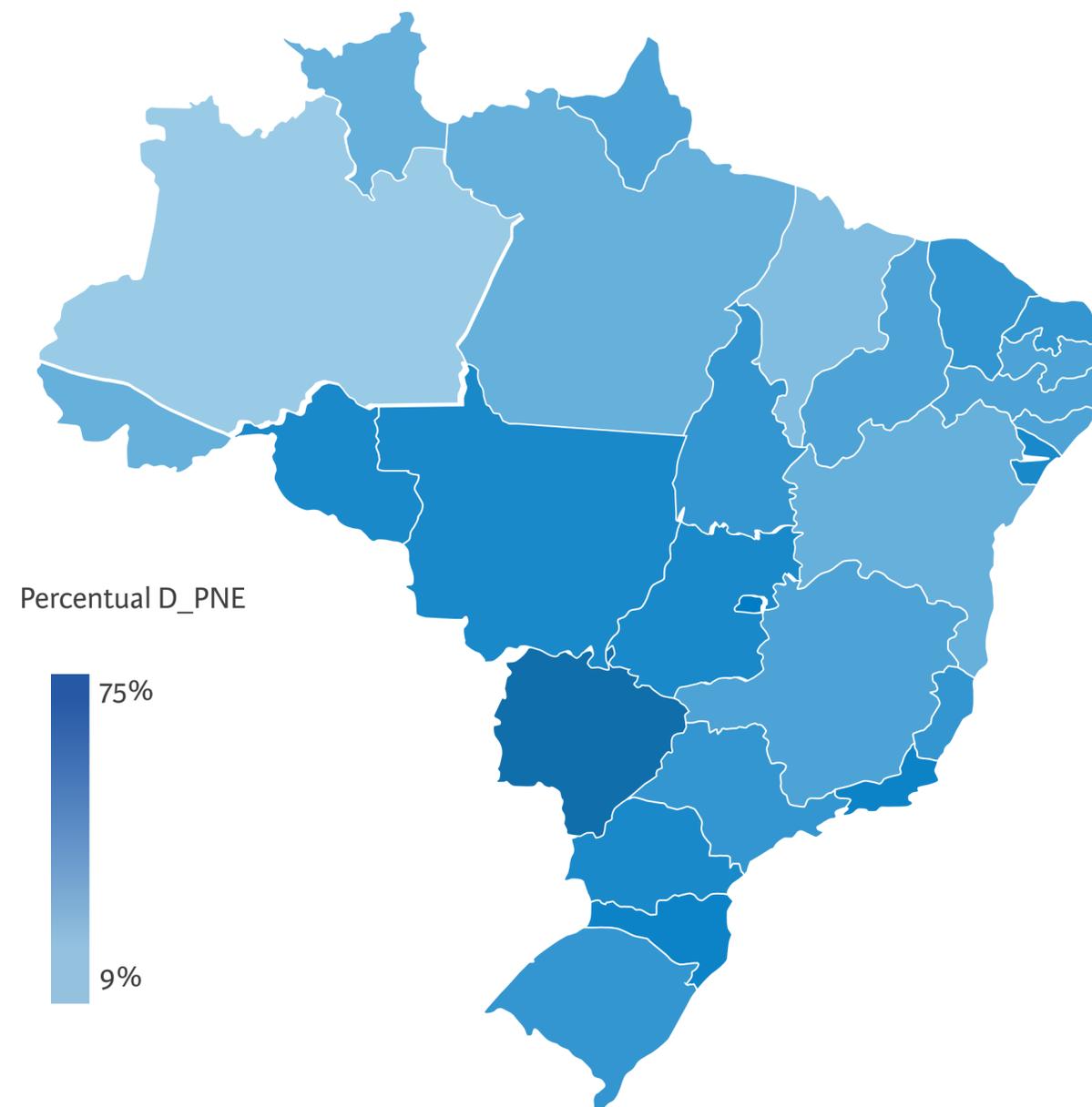
Mapa do percentual de escolas com banheiros adequados por estado



Mapa 1 - Infraestrutura Escolar para Educação Especial no Ensino Básico, percentuais do número de escolas com banheiros adequados por estado (Censo Escolar, 2018).

Ao avaliar a acessibilidade nas escolas, em comparação aos estados brasileiros, nota-se que o Distrito Federal, o Mato Grosso do Sul e Santa Catarina são aqueles que apresentam o maior percentual de escolas com dependências e vias adequadas a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida, com valores aproximados de 75%, 57% e 51% das escolas, respectivamente. O Amazonas é o estado com o pior nível de adequação na infraestrutura do ensino básico: apenas 9% das instituições de ensino possuem dependências adequadas.

Mapa do percentual de escolas com banheiros e dependências adequadas por estado



Mapa 2 - Infraestrutura Escolar da Educação Especial no Ensino Básico, percentuais do número de escolas com dependências adequadas por estado (Censo Escolar, 2018).

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR

Dados do Censo da Educação Superior de 2018 mostram que, neste ano, 5.181 pessoas com deficiência se formaram em cursos de nível superior, o que corresponde a 0,41% do total de formados em cursos de graduação neste mesmo ano.

Avaliando cada região do país, a maior parte das pessoas com deficiência formadas no ano de 2018 está na região Sudeste, conforme o gráfico:

Descrição: gráfico de colunas horizontais, em cor azul, que mostra o número de alunos com deficiência formados em IES por região, em 2018. De cima para baixo, temos: 2404 na região Sudeste, 1286 na região Sul, 780 na região Nordeste, 384 na região Centro-Oeste e 327 na região Norte.

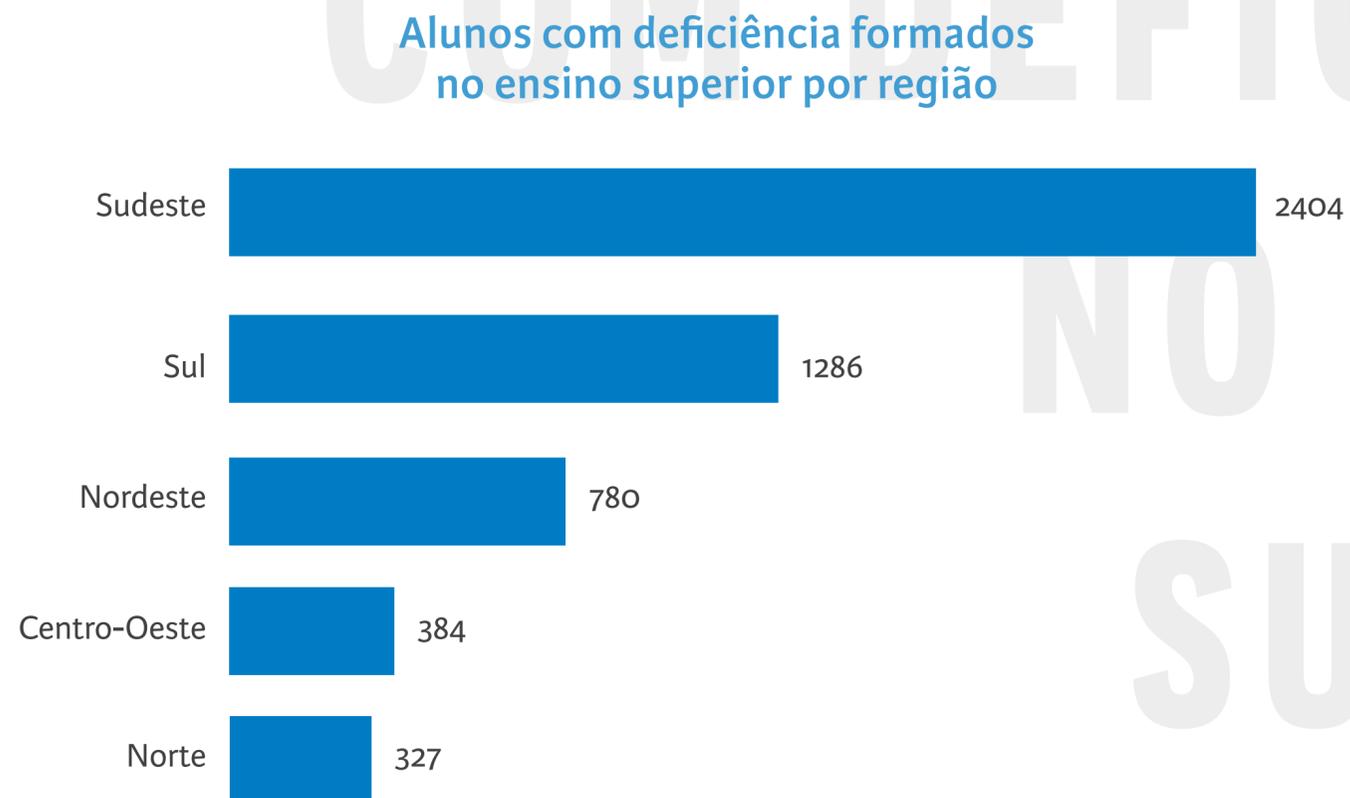


Gráfico 4 - Número de alunos com deficiência formados em IES por região (Censo da Educação Superior, 2018)

Ao avaliar todos os polos de apoio presencial¹² existentes no Brasil – 31.688 no total –, apenas 45,9% declararam que oferecem condições de acessibilidade arquitetônica para pessoas com deficiência.

¹² Para análise de infraestrutura nas Instituições de Ensino Superior, consideramos não apenas as IES, mas incluímos, também, todos os polos de apoio presencial. Esses polos são locais devidamente credenciados pelo MEC, no país ou no exterior, próprios para o desenvolvimento descentralizado de atividades pedagógicas e administrativas relativas aos cursos e programas ofertados a distância.

A CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FEITA PELAS INSTITUIÇÕES

A capacitação é um processo importante visto que todas as pessoas possuem potencialidades e capacidades. Conforme demonstrado, ainda existem inúmeras barreiras, físicas, atitudinais e comunicacionais, que dificultam o acesso da pessoa com deficiência a oportunidades de desenvolvimento.

Nesse sentido, a atuação das organizações sociais é muito importante para promover novas metodologias e possibilidades de capacitação para a pessoa com deficiência. Estima-se que 340 mil pessoas com deficiência são atendidas por organizações especializadas no Brasil.

O curso de capacitação adequado e acessível dá oportunidades para as pessoas se desenvolverem e alcançarem suas potencialidades. O processo de capacitação é um processo de desenvolvimento de autonomia e é por meio dele que a pessoa descobre suas próprias potencialidades, a partir do momento que compreende seus sonhos, desejos e interesses.

O PAPEL DA FAMÍLIA

Para que a pessoa com deficiência se desenvolva e acesse oportunidades de capacitação, é importante que a família apoie neste processo. Entretanto, existe uma linha tênue que divide o assistencialismo e o protagonismo da pessoa com deficiência.

No caso das famílias que são atendidas por benefícios sociais, como o Benefício de Prestação Continuada, é importante que conheçam e busquem seus direitos. Caso você queira conhecer mais sobre o processo de acesso ao BPC, [acesse esta cartilha](#), desenvolvida pela ASID Brasil em parceria com o Instituto Mara Gabrilli.

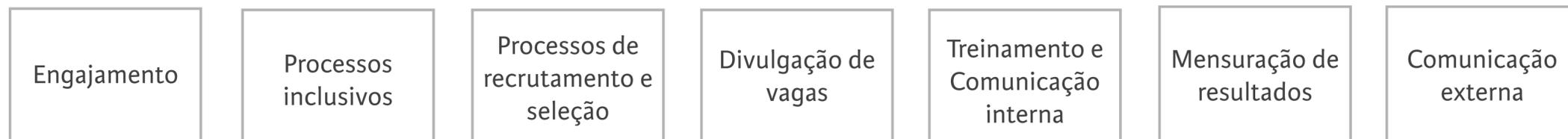
6.2

INCLUSÃO

PREPARAÇÃO DAS EMPRESAS PARA INCLUSÃO

A PREPARAÇÃO DAS EMPRESAS

Para que as empresas estejam preparadas para contratar e desenvolver pessoas com deficiência, algumas informações e processos são essenciais, conforme nosso fluxograma:



Engajamento

Processos
inclusivosProcessos de
recrutamento e
seleçãoDivulgação de
vagasTreinamento e
Comunicação
internaMensuração de
resultadosComunicação
externa**ENGAJAMENTO** é

fundamental que a empresa queira de fato ser inclusiva. Isto é, a alta liderança precisa comprar a ideia da inclusão, porque vai gerar uma mudança na cultura corporativa.

De acordo com um estudo realizado em 2018 pela McKinsey & Company, empresas mais diversas possuem 33% mais

chance de sucesso e são 23% mais lucrativas. A diversidade também traz melhorias para o clima organizacional, promovendo menor rotatividade, mais flexibilidade entre as equipes, menor resistência a mudanças, menos situações de conflito e maiores índices de criatividade e inovação.

Engajamento

Processos
inclusivosProcessos de
recrutamento e
seleçãoDivulgação de
vagasTreinamento e
Comunicação
internaMensuração de
resultadosComunicação
externa**PROCESSOS INCLUSIVOS:**

nem sempre a empresa estará 100% preparada para receber todos os tipos de pessoas, pois muitas situações são adequadas ao longo do convívio social. Porém, é importante que elementos de acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal básicos estejam

prontos para receber pessoas com deficiência. Ter um ambiente acessível faz toda diferença para que a pessoa com deficiência possa realizar suas entregas com qualidade.

PREP
DAS EM
PARA IN

Engajamento

Processos
inclusivosProcessos de
recrutamento
e seleçãoDivulgação de
vagasTreinamento e
Comunicação
internaMensuração de
resultadosComunicação
externa

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO:

a área de Recursos Humanos da empresa precisa estar preparada para recrutar pessoas com deficiência. Isso significa rever diversos processos, como:

- Os requisitos das vagas estão de acordo com a descrição de cargo?

- Temos critérios de vagas que excluem determinados grupos? Por exemplo: universidades de ponta, exigência de segunda língua.
- O processo seletivo é inclusivo? - Avaliação da plataforma, entrevista, dinâmica.

Engajamento

Processos
inclusivosProcessos de
recrutamento
e seleçãoDivulgação de
vagasTreinamento e
Comunicação
internaMensuração de
resultadosComunicação
externa

DIVULGAÇÃO DE VAGAS:

uma prática de mercado é indicar, na divulgação da vaga, que a empresa incentiva a candidatura de pessoas com deficiência para aquela posição. Não se deve, entretanto, mencionar “deficiências desejadas”, pois essa é uma prática discriminatória. Para

alcançar mais pessoas com deficiência, também é possível buscar parcerias com organizações sociais que promovam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como grupos e eventos específicos para este público.

PREPARAÇÃO

DAS EMPRESAS

Engajamento

Processos
inclusivosProcessos de
recrutamento
e seleçãoDivulgação de
vagasTreinamento e
Comunicação
internaMensuração de
resultadosComunicação
externa

TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO INTERNA:

existem algumas formas de trabalhar o tema da inclusão nas empresas, como:

- Ciclo de palestras e workshops sobre o tema;
- Vivências;
- Campanhas de comunicação interna;
- Capacitações para a contratação de pessoas com deficiência.

É importante que todos entendam os motivos

pelos quais a empresa adota uma estratégia de inclusão e como essa estratégia traz benefícios para todos.

Outro modelo para trabalhar a temática da inclusão são os chamados Grupos de Afinidade. Estes grupos são formados por funcionários da empresa que são motivados pela causa e querem contribuir para que a empresa seja mais inclusiva. O objetivo

é olhar para todos os processos e garantir que eles estejam adequados para a inclusão de pessoas com deficiência, desde os processos de atração, seleção e retenção, até a estrutura física, a capacitação dos funcionários e a adequação dos recursos de trabalho.

Com relação aos recursos de trabalho, é importante destacar o conceito de Desenho Universal. Esse

conceito surgiu com o objetivo de definir um projeto de produtos e ambientes destinado para todas as pessoas, na sua máxima extensão, evitando assim a necessidade de adequações para um público em específico. É importante considerar o Desenho Universal em todos os recursos e ambientes das empresas, para que todos possam utilizá-los com segurança e autonomia.

PREPARAÇÃO DAS EMPRESAS PARA INCLUSÃO

Engajamento

Processos
inclusivosProcessos de
recrutamento
e seleçãoDivulgação de
vagasTreinamento e
Comunicação
internaMensuração de
resultadosComunicação
externa**MENSURAÇÃO DE**

RESULTADOS: uma boa política de Diversidade e Inclusão deve vir acompanhada de um monitoramento contínuo de resultados e metas. Somente assim a empresa poderá verificar o sucesso de seus processos inclusivos.

Engajamento

Processos
inclusivosProcessos de
recrutamento
e seleçãoDivulgação de
vagasTreinamento e
Comunicação
internaMensuração de
resultadosComunicação
externa**COMUNICAÇÃO EXTERNA:**

as empresas têm um papel importante de influenciar a sociedade. Quando divulgam o potencial das pessoas com deficiência dentro da empresa, isso faz com que outras empresas acreditem nesse potencial e também influenciem outras pessoas dentro de suas redes.

PREPARAÇÃO
DAS EMPRESAS
PARA INCLUSÃO

A PREPARAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Além das empresas, as próprias pessoas com deficiência precisam se preparar para o ingresso no mercado de trabalho.

Algumas informações importantes para este processo são:

- **Autoconhecimento:** entenda quais são suas limitações e potencialidades. O que faz você único? Quais são os

elogios que você costuma receber? Tenha em mente em qual momento da vida você está e para onde quer ir. Selecione as vagas que estão de acordo com o seu perfil.

- **Entenda seus direitos:** a Lei de Cotas é um importante instrumento para a inserção no mercado de trabalho, e deve ser utilizada e ampliada. Além disso, é importante conhecer a [Lei Brasileira](#)

[de Inclusão](#) (13.146/15), que contempla diversos direitos da pessoa com deficiência, garantindo que você não apenas seja incluído no mercado, mas que tenha acesso a um ambiente acessível.

- **Converse com pessoas:** busque verificar com sua rede de amigos e familiares se há alguma vaga disponível que eles conheçam e conte um pouco sobre você e qual

tipo de vaga que você deseja. Uma ferramenta que pode te ajudar a ampliar sua rede de networking é o LinkedIn (www.linkedin.com).

- **Prepare seu currículo:** o currículo ainda é nossa ferramenta mais poderosa para inserção no mercado de trabalho, por isso é importante que ele esteja atualizado e que seja objetivo, contemplando suas principais

experiências e o que te torna único. Algumas informações importantes de incluir ir são: suas informações básicas (como nome, telefone e dados de contato), resumo da sua trajetória, experiências anteriores, escolaridade – como formação escolar, cursos, idiomas – e informações adicionais, como cursos, projetos, prêmios, ações voluntárias e reconhecimentos.

6.3

DESENVOLVIMENTO

A inclusão da pessoa com deficiência não acaba no momento da contratação. É necessário que a pessoa tenha condições de se desenvolver na empresa,

assim como qualquer outro funcionário.

Um levantamento realizado pela RAIS em 2018 mostra que as principais funções

ocupadas pelas pessoas com deficiência estão relacionadas a cargos operacionais e de assistente. O gráfico abaixo mostra as 10 principais posições:

Ranking das funções mais ocupadas por empregados PcDs contratados

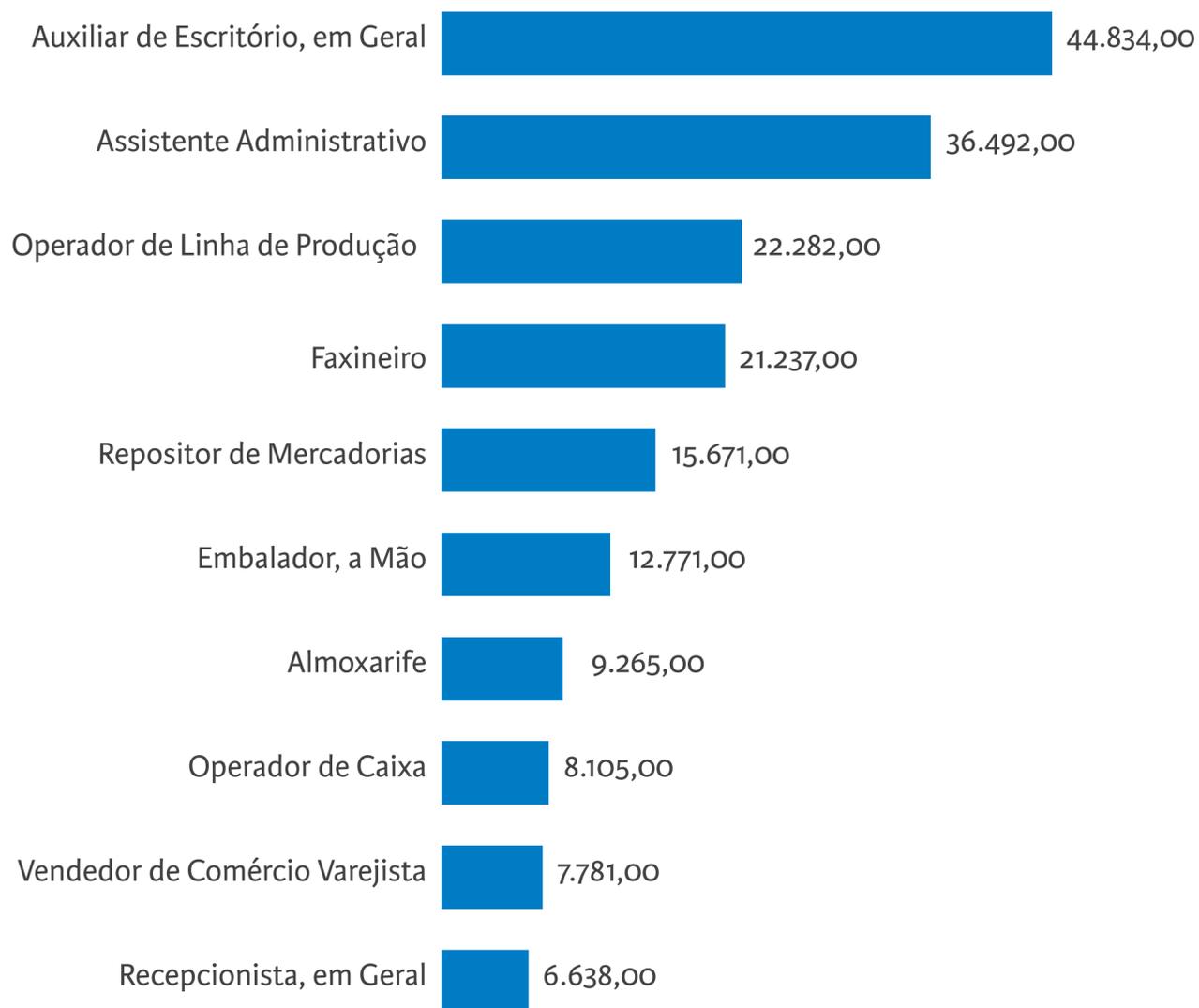


Gráfico 5 - Ranking das funções mais ocupadas considerando o número de empregados com deficiência em todo Brasil, (RAIS, 2018).

Descrição: gráfico de colunas horizontais, em cor azul, que mostra o ranking das funções mais ocupadas, considerando o número de empregados com deficiência em todo Brasil, em 2018. De cima para baixo, temos: 44.834,00 para Auxiliar de Escritório, em Geral, 36.492,00 para Assistente Administrativo, 22.282,00 para Operador de Linha de Produção, 21.237,00 para Faxineiro, 15.671,00 para Repositor de Mercadorias, 12.771,00 para Embalador, a Mão, 9.265,00 para Almoxarife, 8.105,00 para Operador de Caixa, 7.781,00 para Vendedor de Comércio Varejista e 6.638,00 para Recepcionista, em Geral.

Para romper com este cenário, é importante que as empresas abram e ofereçam canais de diálogo junto às pessoas com deficiência, pois a acessibilidade é um processo contínuo. Além disso, deve-se ter um olhar para cada um, promovendo projetos individuais de desenvolvimento e metas, bem como o acompanhamento das mesmas.

Desta forma, é possível que pessoas com deficiên-

cia tenham cada vez mais destaque no mercado de trabalho, alcançando posições estratégicas e rompendo barreiras.

Para o público de **pessoas com deficiência intelectual**, a lógica não deve ser diferente. É possível e necessário que elas também tenham momentos de feedback, planos de desenvolvimento e metas, para que possam alcançar o máximo do

seu potencial. A diferença são as adequações dos materiais, que podem ser necessárias, principalmente para pessoas não alfabetizadas.

Caso você queira acessar alguns materiais adaptados para pessoas com deficiência intelectual, [clique aqui](#).

7

CONCLUSÃO

Inclusão é responsabilidade de todos os atores.

As famílias precisam estar informadas e amparadas, para apoiarem seus filhos no processo de entrada no mercado de trabalho.

As pessoas com deficiência precisam se conhecer, descobrir seus talentos, desenvolvê-los e buscar oportunidades de ingresso no mercado de trabalho.

As organizações sociais precisam focar na capacitação das pessoas com

deficiência, levando em consideração as necessidades do mercado e aptidões e talentos de cada um.

As empresas precisam estar capacitadas e prontas para garantir uma inclusão assertiva, focando não apenas na entrada, mas também no desenvolvimento e na permanência das pessoas com deficiência.

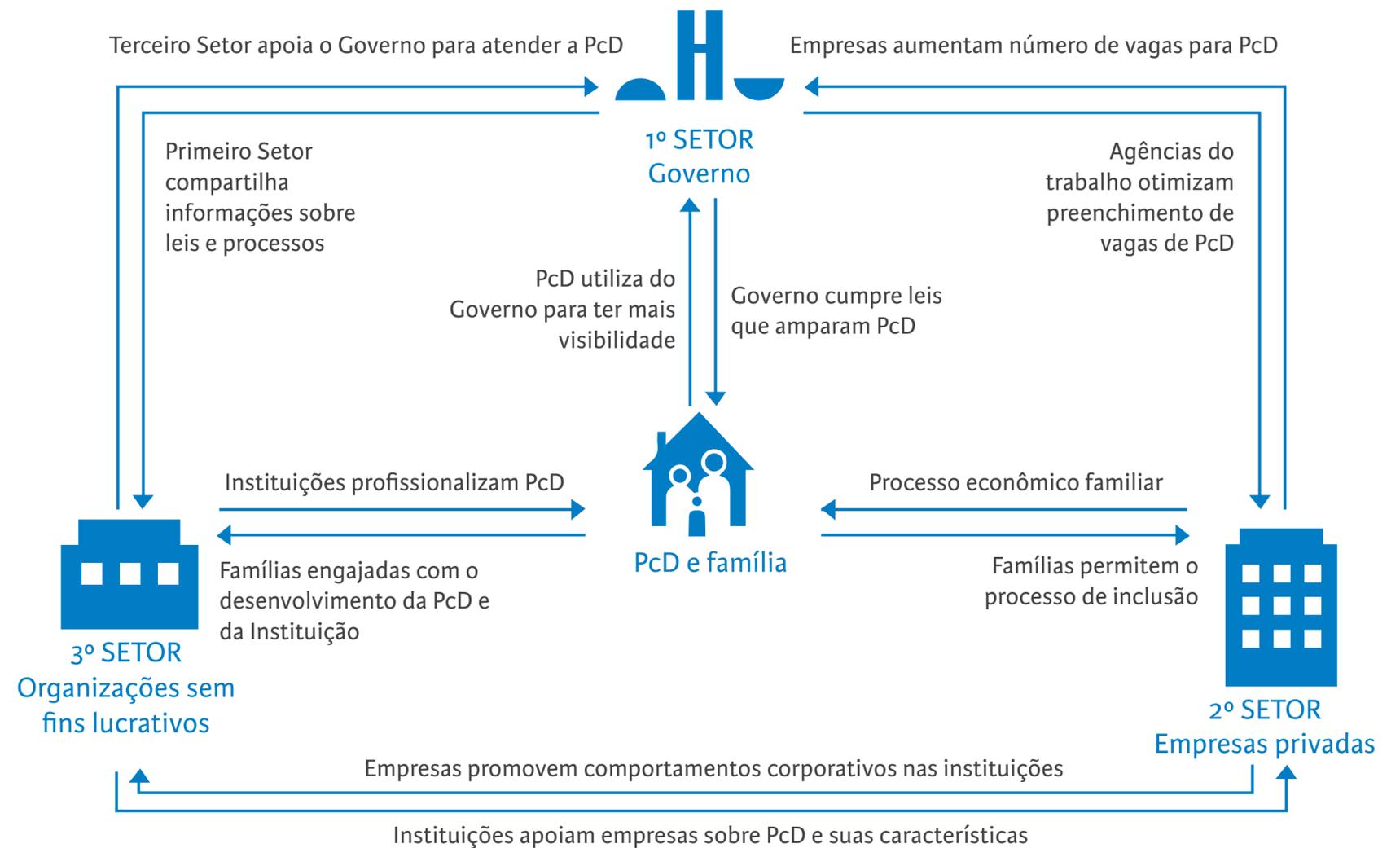
E, por fim, o governo precisa fazer o seu papel na garantia, implementação, acompanhamento e fiscalização de políticas destinadas às pessoas com

deficiência, bem como no desenvolvimento de políticas públicas complementares, em especial nas áreas de assistência social, saúde,

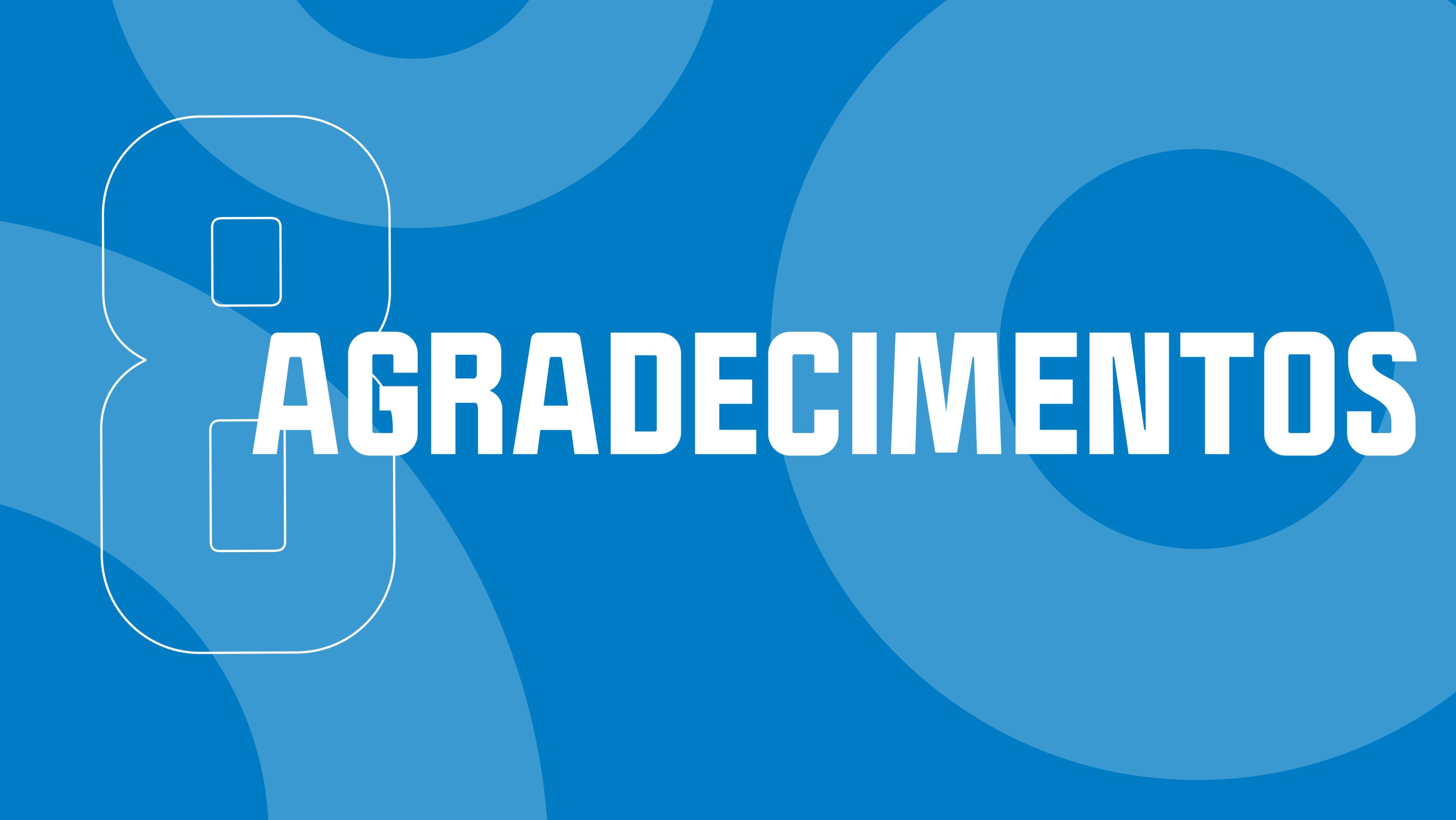
educação e emprego.

A inclusão acontece quando todos os atores estão capacitados e interligados.

É necessário haver a troca de conhecimento e entendimento de todas as realidades.



Descrição: esquema que mostra a conexão entre os diferentes setores. É possível visualizar quatro ícones em cor azul diferentes: no meio, em cima, vemos um ícone que representa o 1º setor, com uma imagem do Congresso Nacional; no meio, embaixo, um ícone que representa "PcD e Família", com uma imagem de uma casa com duas pessoas de mãos dadas; do lado esquerdo, embaixo, um ícone que representa o 3º setor, com uma imagem de uma casa grande; e, por fim, do lado direito, embaixo, um ícone que representa o 2º setor, com uma imagem de um prédio.



AGRADECIMIENTOS

AGRADECEMOS A TODOS E A TODAS QUE TORNARAM O PROJETO CONVERSAS INCLUSIVAS POSSÍVEL!

Aos nossos palestrantes que enriqueceram a discussão sobre o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência:

Aline Messias

Aline Sendo

Augusto Runte

Cid Torquato

Fernanda Honorato

Flávia Cordeiro

Flávia Cortinovis

José Carlos do Carmo

Jussara Alvarenga

Ledjane Araújo

Marcus Kerekes

Thays Toyofuku

Aos nossos embaixadores, engajados na causa da pessoa com deficiência, que nos ajudaram a divulgar as informações do projeto e chegar a novos públicos:

Fabiana Leme

Guilherme Bara

Jéssica Coriolano

Liliane Garcez

Maíra Carvalho

Oldemar Barbosa

Reinaldo Bulgarelli

Samuel Olavo

À 3Hippos, representada por Inês Souza, Florian Paysan e Rodrigo Belo, que nos apoiou na curadoria e análise de dados sobre o panorama brasileiro de inclusão da pessoa com deficiência.

3HIPPOS

Inteligência, Inovação e Impacto

A construção de uma sociedade mais inclusiva só acontece com a união de diversos atores, por isso nosso sincero agradecimento a vocês.

ASID | AÇÃO SOCIAL PARA IGUALDADE DAS DIFERENÇAS

 **Fundação Grupo Volkswagen**

Descrição: logos da 3Hippos, da ASID Brasil e da Fundação Grupo Volkswagen.

AGRADECEMOS A TODOS E A TODAS

95

FONTES

FONTES

Sistema IBGE de Recuperação Automática: <https://sidra.ibge.gov.br/home/pms/brasil>

RAIS: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/RAIS/2018/>

Censo Escolar: <http://inep.gov.br/web/guest/microdados>

Censo da Educação Superior: <http://inep.gov.br/web/guest/microdados>

Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil: <https://sit.trabalho.gov.br/radar>

**10 PARA
SABER
MAIS**

PARA SABER MAIS

A diversidade como alavanca de performance, da McKinsey & Company.

Versão online e gratuita disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br#>

Cartilha de orientações para o pedido do Benefício da Prestação Continuada para pessoas com deficiência, da ASID Brasil em parceria com o Instituto Mara Gabrilli.

Versão online e gratuita disponível em: http://img.org.br/wp-content/uploads/2020/09/cartilha-ASID_completo.pdf

Guia Diversidade para Empresas & Boas Práticas, escrito por Ricardo Voltolini.

Versão online e gratuita disponível em: <https://liderancacomvalores.com.br/guia-diversidade-para-empresas-boas-praticas>

O valor que os colaboradores com síndrome de Down podem agregar às organizações, da McKinsey & Company em parceria com o Instituto Jô Clemente.

Versão online e gratuita disponível em: <https://www.ijc.org.br/pt-br/sobre-deficiencia-intelectual/publicacoes/Documents/O%20valor%20que%20os%20colaboradores%20com%20Sindrome%20de%20Down%20podem%20agregas%20%C3%A0s%20organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf>

1

1

FICHA TÉCNICA



FUNDAÇÃO GRUPO VOLKSWAGEN

Conselho Curador

Presidente: Marcellus Puig (Volkswagen do Brasil)

Vice-Presidente: Marcio Chelles (Volkswagen do Brasil)

Conselheiro: Antônio Megale (Volkswagen do Brasil)

Conselheiro: Lineu Shigueaki Takayama (Volkswagen Caminhões e Ônibus)

Conselheira: Priscilla Cortezze (Volkswagen do Brasil)

Conselheiro: Rodrigo Capuruço (Volkswagen Financial Services)

Conselho Fiscal

Presidente: Luis Fabiano Alves Penteado (Volkswagen Financial Services)

Conselheiro: Edvaldo Picolo (Volkswagen do Brasil)

Conselheiro: Claudio Herbert Naumann (Volkswagen do Brasil)

Diretoria Executiva

Diretor-Superintendente: Henrique Mendes de Araújo

Diretoria de Administração e Relações Institucionais

Diretor: Vitor Hugo Neia

Renata Ferreira Pifer

Sandra Maria Viviani

Sheila Viana

Diretoria de Controladoria e Contabilidade

Melissa Artioli

Deborah Rossi

Mariana Formaggio

Diretoria de Finanças

Diretor: Luiz Paulo Brasizza

Graziela Previatello



ASID - AÇÃO SOCIAL PARA IGUALDADE DAS DIFERENÇAS

Conselho Estratégico

Alexandre Nunes, Bruno Mahfuz, Diego Tutumi, Eliziane Gorniak, Flávia Cordeiro Portela, Lina Useche Kempf, Márcio Rabelo e Rudi Pelissari.

Diretoria Executiva

Diretor Executivo: Alexandre Schmidt Amorim

Diretor Administrativo Financeiro: Luiz Hamilton Ribas

Diretor Comercial: Matheus Garcia

Diretora de Projetos: Isabela Jardim Bonet

E-book Panorama Brasileiro de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho

Analista responsável da Fundação Grupo Volkswagen: Sandra Maria Viviani

Coordenadora do projeto: Bianca Beltrami

Analista responsável da ASID Brasil: Sarah Darcie

Curadoria de dados: 3Hippas

Diagramação: Anne Mendes

Revisão gramatical: Isabela Agostinelli dos Santos



ASID

AÇÃO SOCIAL PARA
IGUALDADE
DAS DIFERENÇAS

E-book Panorama Brasileiro de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho

ASID Brasil e Fundação Grupo Volkswagen

Publicado em: 3 de dezembro de 2020