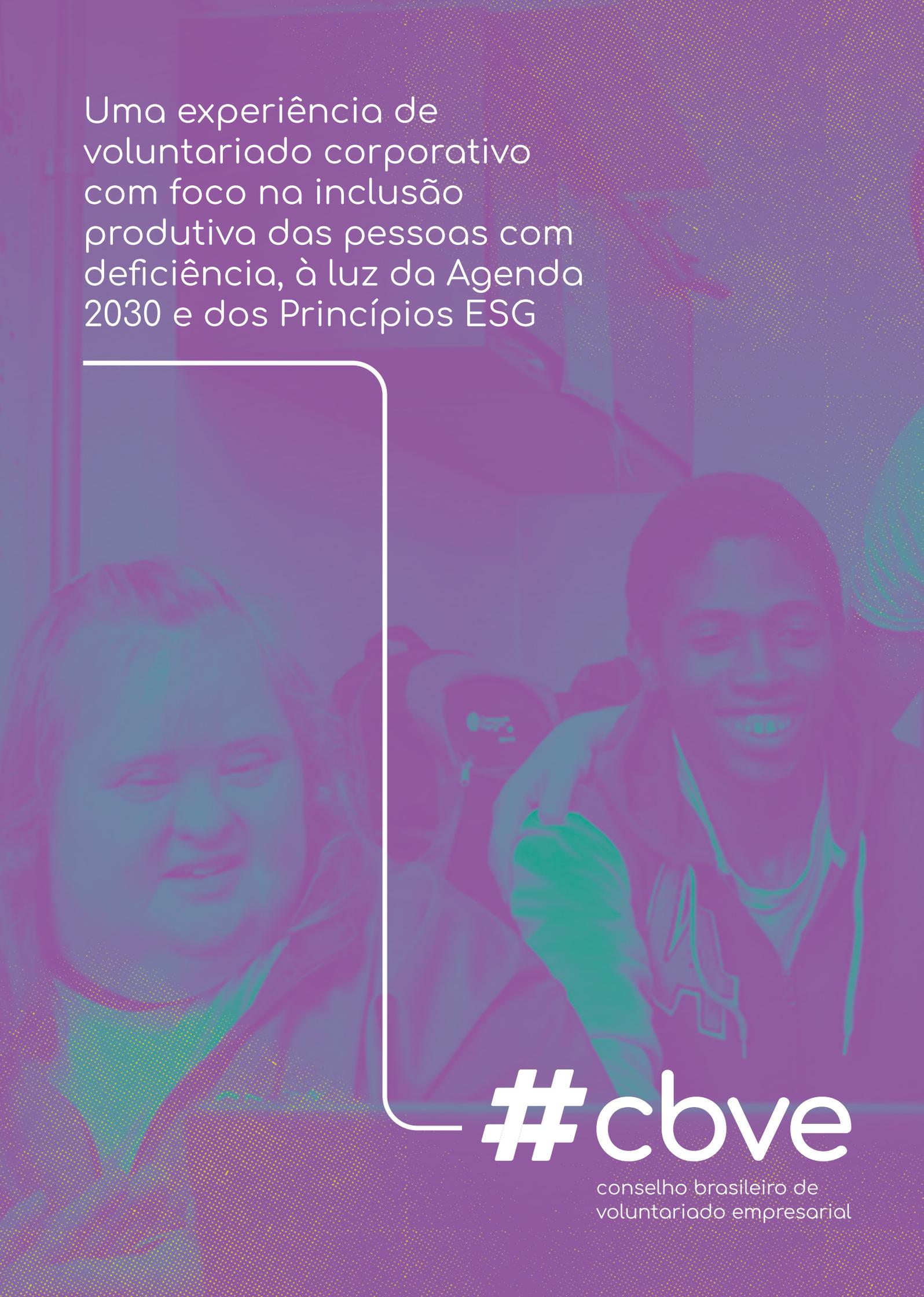


Uma experiência de voluntariado corporativo com foco na inclusão produtiva das pessoas com deficiência, à luz da Agenda 2030 e dos Princípios ESG



#cbve

conselho brasileiro de voluntariado empresarial

Uma experiência de voluntariado corporativo com foco na
inclusão produtiva das pessoas com deficiência, à luz da
Agenda 2030 e dos Princípios ESG

#cbve
conselho brasileiro de
voluntariado empresarial

B453

Beltrami, Bianca

Uma experiência de voluntariado corporativo com foco na inclusão produtiva das Pessoas com Deficiência, à luz da Agenda 2030 e dos Princípios ESG / Bianca Beltrami, Núbia da Silva Elias, Paula Lobo; Paula Lobo (Organizadora) – Rio de Janeiro: CIEDS, 2021.

Livro em PDF

44 p.

ISBN 978-65-994396-2-9

1. Voluntariado. 2. ESG. 3. ODS. 4. Inclusão. 5. Pessoa com deficiência. 6. Responsabilidade social. I. Beltrami, Bianca. II. Elias, Núbia da Silva. III. Lobo, Paula. IV. Lobo, Paula (Organizadora). V. Título.

CDD 361.3

7

APRESENTAÇÃO

9

CONTEXTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

15

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA AGENDA 2030

21

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OS PRINCÍPIOS ESG

25

VOLUNTARIADO A FAVOR DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

29

COMO O VOLUNTARIADO CORPORATIVO PODE SER UMA FERRAMENTA PARA DESENVOLVER A DIVERSIDADE DENTRO DAS EMPRESAS?

37

REFERÊNCIAS

39

AS ORGANIZAÇÕES QUE CONTRIBUÍRAM COM ESTA PRODUÇÃO



01

Neste artigo a #redecbve traz em perspectiva a experiência da associada Fundação Telefônica Vivo (FTV) no desenvolvimento do voluntariado corporativo de causa, com foco na promoção da inclusão das pessoas com deficiência, em parceria com a ASID – Ação Social para Igualdade das Diferenças.

Seguindo a nova linha editorial adotada pelo conselho a partir de 2021, que privilegia a diversidade de olhares e escritas sobre os temas retratados no âmbito da #redecbve, convidamos Nubia da Silva Elias, gerente sênior de Cultura e Inclusão da Telefônica Brasil, e Bianca Beltrami, gestora de projetos da ASID, para organizar e assinar conosco esta publicação, que toma como base as apresentações e debates conduzidos por ocasião de encontro aberto do CBVE, então denominado Prata da Casa, realizado na sede da Fundação Telefônica Vivo, em São Paulo.

Para o lançamento, escolhemos o mês de setembro, que tem o dia 21 como o Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência, como forma de cancelar o compromisso do CBVE com a diversidade, e com o chamado global dos ODS para não deixar ninguém para trás. Adicionalmente, em uma nova realidade em que o risco está em pauta, seja pelo aprofundamento exponencial e desproporcional de desigualdades entre diferentes atores sociais, seja pelo olhar dos mercados e investidores, refletimos na atualização o impulsionamento conquistado pelos princípios ESG (Environmental, Social and Governance) como metodologia e chamado à ação coletiva frente aos desafios globais na busca pela sustentabilidade, e incluímos no conteúdo uma seção exclusiva para entender como estes dois grandes marcos - ODS e ESG - se cruzam e constroem os novos rumos da discussão sobre diversidade e inclusão, especialmente no que tange às pessoas com deficiência.

Para contextualizar você, nosso leitor, na compreensão da pauta da inclusão da pessoa com deficiência, nas suas especificidades no contexto da pandemia, na atualidade e relevância da temática para o voluntariado corporativo, para o mercado, para o cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, e dos princípios ESG, iniciamos essa edição com um panorama geral sobre a temática, trazendo o posicionamento da #redecbve em relação à questão da inclusão e diversidade pelo recorte da deficiência, e da questão humanitária à ela hoje subjacente.

Na sequência, Nubia da Silva Elias nos traz a visão do negócio aplicada ao programa de voluntariado desenvolvido pela Fundação Telefônica Vivo, que alia o desafio corporativo da diversidade à iniciativas voluntárias que criam pontes e alargam caminhos em direção à conquista protagônica de direitos. Já Bianca Beltrami, nos apresenta de forma objetiva e concisa os resultados e ganhos compartilhados pelos atores envolvidos com o voluntariado inclusivo, mostrando com evidências e indicadores como é bom fazer o certo e o justo.

Como conselho esperamos que este conteúdo sirva para te #inspirar a #colaborar cada vez mais com iniciativas que transformam para melhor, realidades sensíveis e complexas de milhões de pessoas com deficiência, especialmente vulnerabilizadas pela condição sistêmica, e secular, de invisibilidade e exclusão.

Desejamos por fim que você tenha uma excelente leitura e, se gostar, que #compartilhe nosso conteúdo com a sua #rede.



02

CONTEXTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

“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 pessoas”. (Lei Brasileira de Inclusão)

Contadas pelo IBGE em 2010 como 24,5% dos brasileiros, e recontadas¹, em 2017, em 6,7% da população, as pessoas com deficiência são tidas pela Organização Mundial de Saúde como as mais vulneráveis e expostas aos maiores riscos no mundo todo, no que tange a pandemia de Covid-19. A relatora da ONU para o assunto, Catalina Devandas, tem chamado a atenção de governantes em todo o globo sobre a maior responsabilidade com essa população, dado que em razão da discriminação estrutural que enfrentam, listam entre as pessoas mais estigmatizadas, mais pobres e menos escolarizadas entre todos os cidadãos mundiais, e também os mais afetados em termos de mortalidade (ONU, 2020).

No Brasil, os dados oficialmente divulgados de casos confirmados de COVID-19 e dos óbitos que causam, são agrupados por faixa etária, raça/cor da pele, localização geográfica e fatores de risco. Não há informações desagregadas sobre a COVID-19 em pessoas com deficiência. A falta de dados singularizados não se inicia nem se encerra na conjuntura atual. É parte ontológica e estruturante de uma luta diuturna iniciada, em 1981, contra a segregação e a invisibilidade milenares às quais as pessoas com deficiência estiveram majoritariamente relegadas, em diferentes sociedades e tempos históricos.

Para as próprias pessoas com deficiência e estudiosos da temática, a Decretação do Ano Internacional das Pessoas Deficientes - AIPD (ONU, 1981), a construção do Programa Mundial de Ação para pessoas com deficiência (ONU, 1982), e a decretação da Década Internacional das Pessoas Deficientes (ONU, 1983-1992), compõem os marcos históricos internacionais que, junto às lutas populares por democracia e direitos experimentadas ao longo do anos da década de 1980 no Brasil, permitiram emergir um novo ator social nas arenas de mobilização e engajamento que deram início à escrita de uma nova história para o segmento.

No Brasil, o movimento político das pessoas com deficiência se organizou sob o lema “nada sobre nós, sem nós”, destituindo com este posicionamento os técnicos e as instituições especializadas da condição de seus representantes, algo socialmente aceitável e amplamente praticado até então. Nesse movimento protagônico se fizeram ouvir, conquistando uma das melhores legislações do mundo em termos de proteção e garantia de direitos, reconhecida como referência para a construção e promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

1 - Após sugestões veiculadas pelo Grupo Washington (GW) de Estatísticas sobre Deficiência (disponibilizado pela Comissão de Estatística da ONU), o Censo passou a considerar o grau de dificuldade enfrentado por essas pessoas para que consigam (ou não) participar da vida em sociedade. Com a linha de corte do GW, a proporção de pessoas com deficiência é 12,7 milhões, diferentemente dos 45,6 milhões (23,9%) representados sem aplicação da linha de corte.

No Brasil, a aprovação do tratado na forma do Decreto Legislativo 186, de 9 de julho de 2008, criou um efeito jurídico ainda único na história do país, por ter sido o primeiro tratado internacional de direitos humanos aprovado nos termos do artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição Federal, segundo o qual “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Passados exatos 40 anos do AIPD, a celebração das imensas e importantes conquistas não diminui os desafios e marcas de uma lida milenar de invisibilidade, institucionalização e exclusão. Os indicadores socioeconômicos sobre as condições de vida das pessoas com deficiência no Brasil eram alarmantes antes da pandemia e certamente serão ainda piores depois, redobrando o desafio de que no rumo a um futuro compartilhado, não deixemos ninguém para trás, e aí estão incluídas as pessoas com deficiência.

Nesse sentido, e considerando o reposicionamento dos programas de voluntariado corporativo em direção aos públicos e comunidades mais afetados pela pandemia de COVID-19, cumpre à #redecube alertar para a necessidade de tornar cada vez mais inclusivos os propósitos, as metodologias, as ferramentas e os modelos de operação da ação voluntária, especialmente no que tange a equalização da dimensão da acessibilidade dos recursos tecnológicos, e de comunicação, temas que se juntam com força redobrada em tempos pós pandêmicos a tantas outras frentes de discussão no quesito acesso/acessibilidade, a grande bandeira sob a qual as pessoas com deficiência têm se organizado ao longo dos últimos 40 anos.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PAINEL DE INDICADORES



4,3 MILHÕES

de pessoas de baixa renda com deficiência estão inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal

2,6 MILHÕES

de pessoas com deficiência recebiam o Benefício de Prestação Continuada(BPC), no valor de um salário mínimo, em setembro de 2019

900 mil

de pessoas com deficiência são membros de famílias que recebem o Bolsa Família em setembro de 2019

91%

das pessoas com deficiência no mercado formal são formais trabalhadores urbanos que possuem vínculo da CLT

36%

dos trabalhadores com deficiência que tem vínculo formal são mulheres

20%

das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único são idosas (65 ou mais)

25%

das pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único têm até 25 anos

Pouco menos de 1% dos trabalhadores no mercado formal têm algum tipo de deficiência

Fonte: https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/ministerio-da-cidadania-lanca-obra-que-detalha-situacao-das-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/infografico_dia_nacional_luta_pessoas_deficiencia_1150.jpg

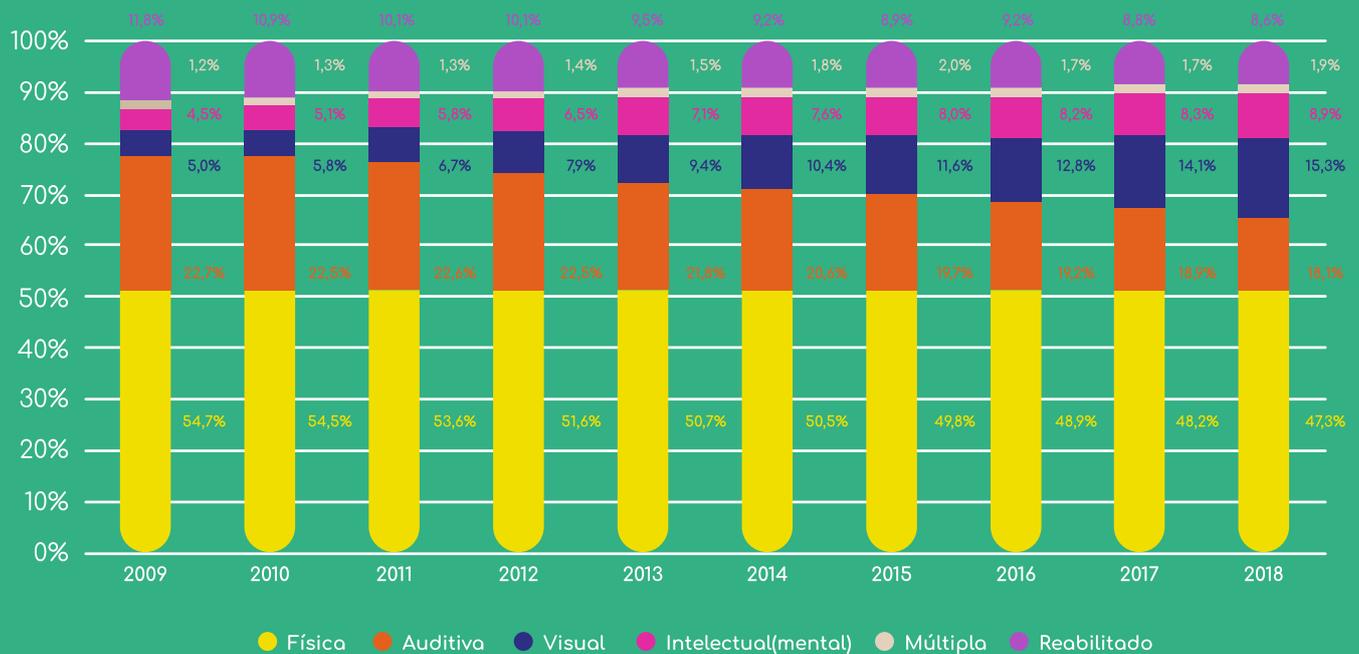
Fonte: BGE 2010

* O percentual ultrapassa a marca de 6.7% devido o número de deficiências múltiplas.

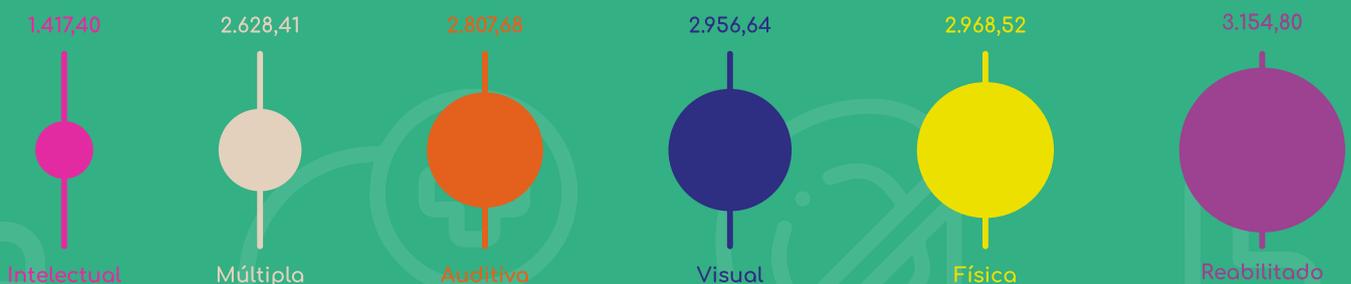
EVOLUÇÃO DA PROPORÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS - 2009 A 2018



EVOLUÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO DO ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS POR TIPO DE DEFICIÊNCIA - 2009 A 2018



REMUNERAÇÃO MÉDIA EM DEZEMBRO POR TIPO DE DEFICIÊNCIA - 2018



Fonte dos gráficos: Ministério da Economia 2018





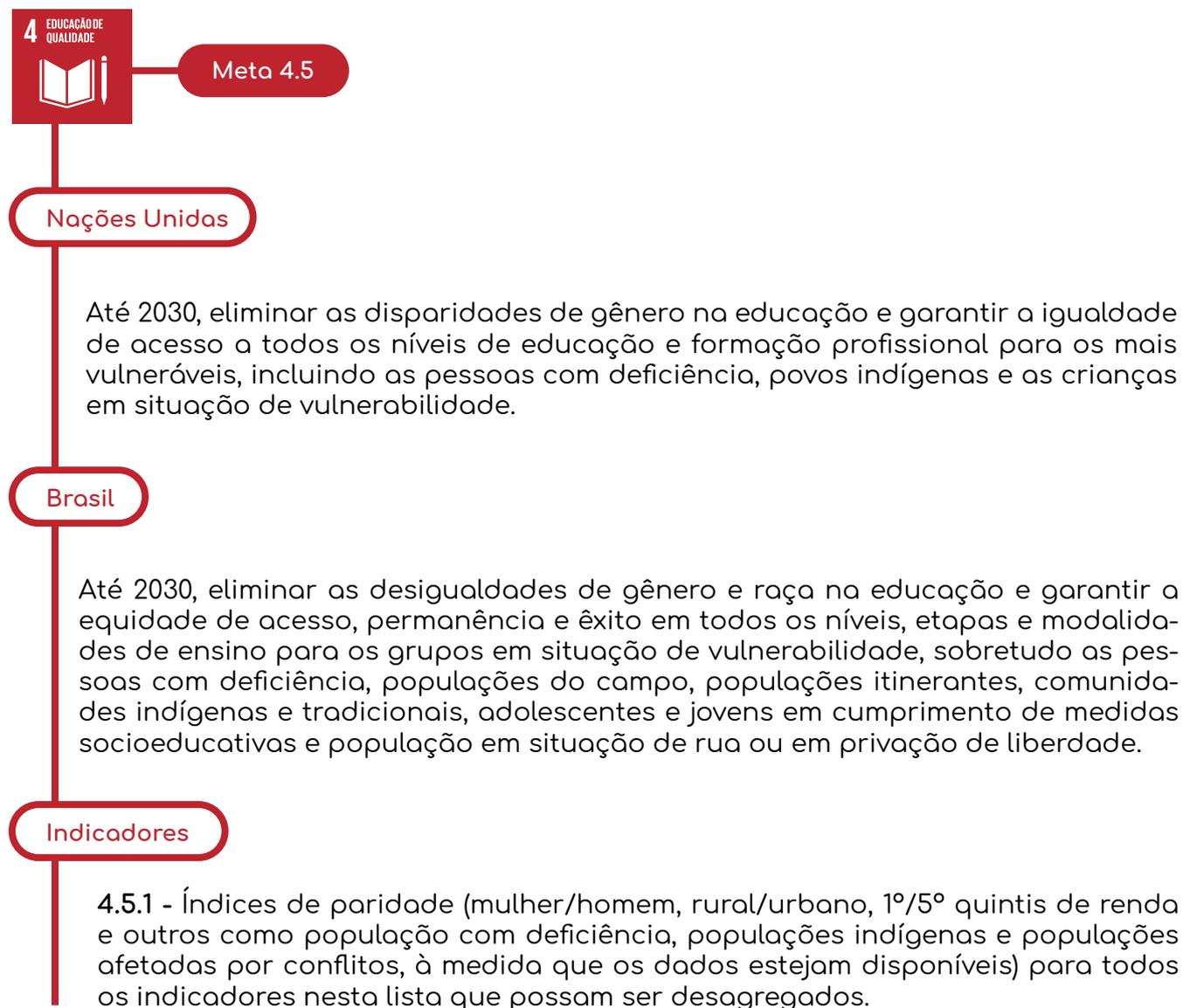
03

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA AGENDA 2030

Adotada durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015, a Agenda 2030 é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas 169 metas, que trazem sete referências específicas quanto às pessoas com deficiência, sem prejuízo ao conjunto de outras aplicáveis, e visam lhes assegurar:

- Acesso à educação inclusiva e a oportunidade de aprendizagem;
- Emprego pleno, produtivo e de igual remuneração;
- Empoderamento e à inclusão social;
- Transportes públicos e seguros;
- Espaços públicos seguros e inclusivos;
- Disponibilidade de dados confiáveis.

As Pessoas com Deficiência nos Objetivos e Metas do Desenvolvimento Sustentável





Meta 4.7

Nações Unidas

Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável.

Brasil

Meta mantida sem alteração.

Indicadores

4.7.1 - Em que medida (i) a educação para a cidadania global e (ii) a educação para o desenvolvimento sustentável, incluindo a igualdade de gênero e os direitos humanos, são incorporados a todos os níveis de: a) políticas nacionais de educação; b) currículos escolares; c) formação dos professores e d) avaliação dos alunos



Meta 8.5

Nações Unidas

Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Brasil

Até 2030, reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. +

Indicadores

8.5.1 - Salário médio por hora de empregados por sexo, por ocupação, idade e pessoas com deficiência

8.5.2 - Taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência



Meta 10.2

Nações Unidas

Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

Brasil

Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, de forma a reduzir as desigualdades, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, nacionalidade, religião, condição econômica ou outra.

Indicadores

10.2.1 - Proporção da pessoas vivendo abaixo de 50% da mediana da renda, por sexo, idade e pessoas com deficiência.



Meta 11.2

Nações Unidas

Até 2030, proporcionar o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todos, melhorando a segurança rodoviária por meio da expansão dos transportes públicos, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos.

Brasil

Até 2030, melhorar a segurança viária e o acesso à cidade por meio de sistemas de mobilidade urbana mais sustentáveis, inclusivos, eficientes e justos, priorizando o transporte público de massa e o transporte ativo, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, como aquelas com deficiência e com mobilidade reduzida, mulheres, crianças e pessoas idosas. +

Indicadores

11.2.1 - Proporção de população que tem acesso adequado a transporte público, por sexo, idade e pessoas com deficiência.



11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

Meta 11.7

Nações Unidas

Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência.

Brasil

Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, em particular para as mulheres, crianças e adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência, e demais grupos em situação de vulnerabilidade. +

Indicadores

11.7.1 - Proporção da área construída em cidades que é espaço público aberto para uso de todos, por sexo, idade e pessoas com deficiência.

11.7.2 - Proporção da população vítima de assédio físico ou sexual, por sexo, grupo etário, pessoas com deficiência e local da ocorrência, nos últimos 12 meses.



17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Meta 11.7

Nações Unidas

Operacionalizar plenamente o Banco de Tecnologia e o mecanismo de capacitação em ciência, tecnologia e inovação para os países menos desenvolvidos até 2017, e aumentar o uso de tecnologias de capacitação, em particular das tecnologias de informação e comunicação.

Brasil

Até 2030, operacionalizar plenamente o Banco de Tecnologia e o mecanismo de desenvolvimento de capacidades em ciência, tecnologia e inovação para os países de menor desenvolvimento relativo até 2017, e aumentar o uso de tecnologias de capacitação. +

Indicadores

17.8.1 - Proporção de indivíduos que utilizam a Internet



soy
Voluntario
Telefónica

soy
Voluntario
Telefónica
MANU



04

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OS PRINCÍPIOS ESG

Do inglês Environmental, Social and Governance, o acrônimo ESG vem se tornando cada vez mais conhecido e reconhecido como a grande resposta para atender a um mercado composto por investidores e consumidores que valorizam cada vez mais organizações que são socialmente conscientes, sustentáveis e corretamente gerenciadas em relação ao tripé social, ambiental e de governança. Na perspectiva do Pacto Global, “Uma empresa que está em conformidade com práticas ESG entende quais são seus impactos negativos e positivos na sociedade e consegue agir sobre eles. É necessário minimizar os negativos e potencializar os positivos, assim como equacionar os prejuízos já provocados.”

Trazendo as pessoas com deficiência em perspectiva, pensar em princípios ESG é antes de mais nada tratar de garantir a construção de um ecossistema de respeito e com oportunidades iguais de acesso, permanência, desenvolvimento e crescimento desses profissionais.

A melhoria das condições de empregabilidade e a ampliação de oportunidades de trabalho formal podem representar uma chave de alto impacto para promover o aumento de renda e, a partir dele, o acesso a uma série de outros direitos, possibilidades de desenvolvimento e inclusão social. Ademais, o cumprimento de dispositivos legais, entre eles a reserva de vagas para contratação de profissionais com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários é um princípio básico de responsabilidade social e conformidade à legislação nacional a ser observado, tanto no negócio, quanto na sua cadeia de suprimentos, ainda que nesta jornada muitos desafios estejam implicados.

Nesse cenário, os programas de voluntariado podem e devem se constituir como atores estratégicos para a construção de arranjos colaborativos interinstitucionais que apoiem as empresas nos seus desafios relacionados à diversidade e à inclusão, como é o exemplo desenvolvido Fundação Telefônica Vivo, associada à #redecbve, e que inspira essa publicação.

Promover a diversidade no ambiente corporativo é bom para o negócio; é o que afirmam diferentes pesquisas, ainda que por diferentes perspectivas. Levantamento realizado pela Accenture (2020), constatou que a mentalidade de inovação dos colaboradores é seis vezes maior em ambientes de trabalho que oferecem oportunidades iguais de desenvolvimento profissional; e que empresas com uma boa gestão da diversidade e inclusão atraem mais talentos. Já o estudo plurianual realizado pela PwC sobre os programas de diversidade e inclusão desenvolvidas pelas empresas e seu impacto na experiência dos empregados em diferentes indústrias, demonstra que para 76% das participantes o tema é um valor ou uma prioridade que permite a um só tempo impulsionar o engajamento junto a esses públicos, melhorar seu desempenho financeiro e permitir a inovação.

Decerto esta é uma temática em franco crescimento, mas com muito por avançar e se consolidar. Um terço das empresas entrevistadas pelo estudo da PwC ainda vêem a diversidade como uma barreira para o progresso em suas organizações, e apenas 5% estão tendo sucesso nas principais dimensões de um programa de diversidade e inclusão bem-sucedido.

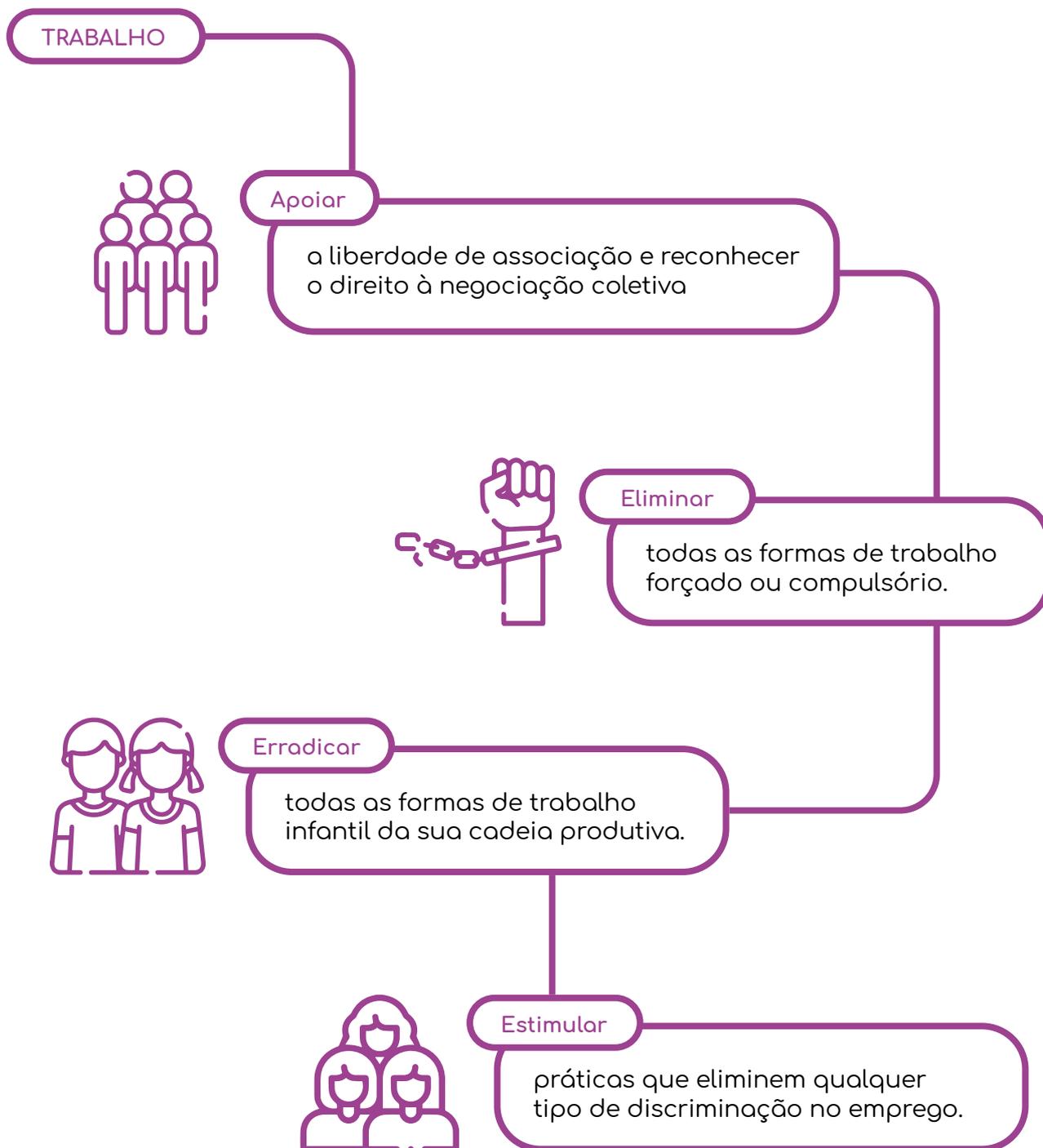
Outro ponto de destaque da referida pesquisa é a constatação de que ainda se fala pouco em diversidade e inclusão dentro das empresas. “Apesar das lideranças empresariais acreditarem que estão se comunicando sobre D&I, apenas 10% acredita que não está informando os empregados regularmente sobre D&I, os empregados (17%), profissionais de RH (19%) e coordenadores de D&I (17%) tendem quase duas vezes mais a pensar o oposto disso. Da mesma forma, 63% das lideranças empresariais – em comparação com 42% dos empregados – acreditam que suas organizações fornecem informações regularmente sobre a diversidade de empregados e equipes de liderança.”

Para os organizadores do estudo, uma explicação para a distância entre o que as empresas fazem e a percepção dos seus empregados é o fato das organizações não estarem investindo de forma suficiente na capacitação de suas lideranças nos temas de D&I. Considerando o modelo de maturidade que aplicaram, foi possível inferir que 79% do engajamento da liderança em D&I permanece nos níveis básico ou emergente. Adicionalmente, também descobriram que apenas 26% das organizações têm metas de D&I para líderes, apenas 17% têm uma função de diversidade no nível executivo, e quase 30% ainda não têm um líder de D&I. (Pesquisa Global de Diversidade e Inclusão, 2020)“

Independente do nível de maturidade da sua empresa em relação ao tema, realizar ou atualizar o diagnóstico do atual cenário de diversidade e inclusão em que o negócio está inserido, convidar organizações de pessoas com deficiência -"nada sobre nós sem nós" - para entender melhor sobre demandas e oportunidades, elaborar um plano de ação, focar em trocas que contribuam para desenvolvimento de novas competências, tanto por parte da empresa, quanto de seus colaboradores, quanto dos profissionais com deficiência, e de suas organizações, são preliminares chave defendidas pelo #redebve para os programas que pretendem incorporar os princípios ESG à sua agenda de voluntariado corporativo.

Todo este processo de escuta qualificada pode e deve estar alinhado aos parâmetros internacionalmente reconhecidos de sustentabilidade. Adaptando a metodologia indicada pelo Pacto Global para o processo de alinhamento empresarial aos princípios ESG no que tange ao aspecto diversidade e inclusão, é possível iniciar e/ou aprimorar os processos internos de verificação checando se a empresa está em conformidade com princípios internacionalmente aceitos para a temática, identificando e avaliando o quão preciso e engajador são os conteúdos gerados.





Conduzir o processo de diagnóstico de forma que ele seja o mais amplo e participativo, tanto do ponto de vista dos públicos interno quanto externo, garante uma boa preparação daquela que deve ser a próxima etapa, a construção de uma estratégia efetivamente envolvente. Ela deve traduzir e compartilhar as demandas e as oportunidades identificadas durante o processo de escuta na forma de metas, assim como refletir de maneira objetiva tanto o status atual, quanto o que se quer alcançar em curto, médio e longo prazo. Um percurso que deve contar com a participação e o envolvimento direto das altas lideranças, que têm um papel importantíssimo a desempenhar ao longo de toda a jornada, seja na realização de comunicações que realimentam o compromisso e engajamento, seja na delegação de funções de supervisão, monitoramento e comunicação do alcance de resultados para os públicos interessados.



05

VOLUNTARIADO A FAVOR DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

POR NUBIA DA SILVA ELIAS²



Com base no Censo de 2010 (Censo_Demografico_2010), existem mais de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Precisamos entender melhor qual é a realidade e o contexto em que essas pessoas estão inseridas e quantas delas têm acesso a saúde, educação e condições de se desenvolver com autonomia em sua vida adulta.

Hoje, a falta de acesso à saúde primária impossibilita o desenvolvimento de várias pessoas com deficiência seja ela física, auditiva, visual, múltipla, intelectual ou psicossocial. Começa aqui um desafio que se estende para educação, socialização e inserção no ambiente corporativo.

As pessoas com deficiência enfrentam várias adversidades antes de chegar à vida adulta e buscar oportunidades de trabalho. Precisamos entender o quanto a educação não é inclusiva e o cidadão não tem acessibilidade e instrumentos de inclusão. Podemos citar alguns exemplos básicos, como escola bilíngue com Libras e português para todas as pessoas. Dessa forma, não teria nenhuma barreira na comunicação entre surdos e ouvintes.

O corpo docente não tem preparação para lecionar para crianças com deficiência e, na maioria das vezes, as escolas recusam alunos que precisam de acessibilidade, seja ela atitudinal ou tecnológica.

A inclusão assertiva fica cada dia mais distante devido a todas as barreiras estruturais e estruturantes impostas às pessoas com deficiência. Elas são negligenciadas e excluídas do convívio de quem não tem deficiência.

Hoje, o CAGED (CAGED_2020) nos apresenta que apenas 1,1% das pessoas com deficiência estão inseridas no mercado formal de trabalho e 11 milhões que têm capacidade laboral busca esse sonho de ter a carteira profissional assinada.

E por que as empresas têm tanta dificuldade em contratar esses talentos que precisam apenas de uma oportunidade?

² - Profissional atuando há 10 anos na Gestão Estratégica de Diversidade e Inclusão, desenvolveu sua carreira liderando projetos e pessoas, foi responsável pela estruturação e modelo de novos processos nas áreas de diversidade e inclusão na FOX e VIVO, onde contribuiu para o crescimento de 30% da contratação de pessoas com deficiência e melhorias nas ações voltadas à acessibilidade em todo o Brasil.

Nesse momento, o voluntariado é um instrumento de inclusão poderoso. Além de tratar as necessidades primárias dessas pessoas, as aproxima de oportunidades para o desenvolvimento de habilidades e inserção no mercado de trabalho.

As instituições buscam ações afirmativas para incluir as pessoas com deficiência nas empresas e as qualificam para que elas estejam preparadas para participar de processos seletivos. Essas parcerias entre empresas e instituições favorecem a inclusão produtiva. Dessa forma, as companhias alcançam esses talentos, que encontram essa oportunidade de se desenvolver, ter autonomia e construção de uma vida saudável.

As empresas procuram várias formas de contratar pessoas com deficiência que estejam qualificadas para suas vagas. Nesse contexto, o voluntariado impulsiona a inclusão que acontece por movimentos proporcionados por grandes empresas para capacitação, atuando para que os candidatos consigam desenvolver habilidades necessárias para as demandas das companhias. É um “ganha ganha”. Além de ter colaboradores com skills que o mercado pede, se desenvolve a acessibilidade atitudinal de pessoas, que não têm deficiência, no convívio do voluntariado.

Na Vivo, realizamos o voluntariado com o apoio da Fundação Telefônica Vivo. É um momento muito importante e significativo para os colaboradores, que realizam essas atividades em várias esferas. O que mais me impressiona é o sentimento de agradecimento e o orgulho que cada colaborador expressa por participar desse momento. Entendo que quem doa aprende muito mais do que quem recebe.







06

COMO O VOLUNTARIADO CORPORATIVO PODE SER UMA FERRAMENTA PARA DESENVOLVER A DIVERSIDADE DENTRO DAS EMPRESAS?

POR BIANCA BELTRAMI³



Junto com o time da ASID, desenvolvemos projetos em que o nosso principal objetivo é levar oportunidades para pessoas com deficiência e suas famílias, por meio da atuação com geração e/ou aumento de renda, acesso à serviços básicos essenciais, acesso à benefícios governamentais e também criação de redes de apoio.

O voluntariado corporativo é composto por três principais atores: empresas, voluntários e a sociedade. Os benefícios para cada um destes três públicos são bem distintos, e um bom programa de voluntariado sempre deve conter uma relação de “ganha-ganha” entre todos os públicos.



³ - Formada em Ciências Econômicas, e tenho uma carreira voltada para desenvolvimento de projetos de impacto social. Atualmente trabalha como consultora em projetos de impacto e dirige projetos na ASID Brasil, OSC que tem como missão construir uma sociedade mais inclusiva para as pessoas com deficiência.

Além dos benefícios apresentados acima, os programas de voluntariado focados em uma determinada temática podem ser uma ótima opção de ferramenta para desenvolver competências ou conhecimentos específicos. Por exemplo: no Brasil, estamos vivenciando um grande aprimoramento dos Direitos Humanos e avanço na temática de Diversidade e Inclusão. Nos últimos 30 anos tivemos alguns grandes marcos como: Lei de Cotas (1991), Estatuto do Idoso (2003), Compromissos de Valorização da Mulher (Ethos - 2004), Estatuto da Igualdade Racial (2010), Compromissos das Empresas com a Promoção dos Direitos LGBT (2014), Lei Brasileira da Inclusão (2015), dentre outros.

EMPRESA

VOLUNTÁRIO



SOCIEDADE

Sociedade: beneficiário direto, inclusão social, desenvolvimento;

Com todos esses avanços acontecendo, existe uma grande mobilização por parte das empresas para atuar com as temáticas de diversidade e inclusão, afinal os benefícios são muito evidentes e já foram até mesmo comprovados: segundo a pesquisa da McKinsey “Diversidade como Alavanca para Performance”, empresas compostas por times com mais diversidade possuem melhor acesso a talentos, tomada de decisões aprimorada, profundidade dos insights do consumidor, fortalecimento do engajamento dos funcionários e licença para operar.

Levando em consideração todos esses fatores, e a demanda cada vez maior para lideranças e profissionais com competências inclusivas, como o voluntariado corporativo pode entrar como um grande aliado para o desenvolvimento destas empresas?

Desde 2011 a ASID - Ação Social para Igualdade das Diferenças, atua articulando empresas, voluntários, instituições, pessoas com deficiência e suas famílias para a construção de uma sociedade mais inclusiva. Para alcançar esta missão, a organização desenvolve programas de cidadania e inclusão social, desenvolvimento da gestão de organizações, e empregabilidade e geração de renda para pessoas com deficiência e seus familiares. Nos últimos anos a ASID pode constatar alguns desafios em relação ao cenário de pessoas com deficiência:

- **Instituições especializadas possuem dificuldade na sua gestão: baixa diversificação de recursos, dificuldade na gestão financeira e divulgação de seu trabalho;**
- **Pessoas com deficiência com pouca oferta de conteúdos acessíveis para se capacitarem;**
- **Falta de conhecimento sobre a causa da pessoa com deficiência por parte das empresas e seus funcionários;**
- **Barreiras e resistência para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;**

Sabendo disso, a ASID Brasil junto à Fundação Telefônica Vivo, desenvolveu programas de voluntariado corporativo como ferramenta e solução para estas necessidades. Um deles aconteceu em 2018, chamado Projeto #TICParaTodos que teve como objetivo desenvolver pessoas com deficiência intelectual, através de conteúdos de cultura digital, para garantir a empregabilidade por meio do voluntariado corporativo.

Para realizar o projeto foi firmada uma parceria com a ADID (Associação para Desenvolvimento Integral do Down), de forma que os beneficiários da organização foram o público alvo impactado. Além das pessoas com deficiência, foram também envolvidas as famílias e os professores da organização.

Todas as capacitações foram facilitadas por colaboradores voluntários Telefônica Vivo, que receberam treinamentos e sensibilizações. As temáticas facilitadas pelos voluntários foram:

- **Inclusão digital: ferramentas da internet, como realizar pesquisas, privacidade e exposição, segurança digital**
- **Pacote office: word, power point e excel;**
- **Empregabilidade: comportamento no mercado de trabalho, desenvolvimento de currículos e simulação de entrevista de emprego;**

É importante destacar que os voluntários faziam parte do time de trainees, fazendo com que o projeto fosse uma oportunidade para desenvolver as futuras lideranças da empresa. Os resultados abaixo demonstram o como essa escolha foi assertiva, e como competências inclusivas foram desenvolvidas.

O impacto principal do projeto foi visto em uma pesquisa realizada pela ASID, na qual é possível identificar o avanço de conhecimentos sobre pessoas com deficiência, por parte dos voluntários, além de que 70% destes profissionais se consideram agentes de inclusão, comparando com 20% na pesquisa inicial. Ou seja, antes do projeto ser executado apenas 6 colaboradores entendiam que tinham competências inclusivas, e após o término foi visto um avanço para 25.

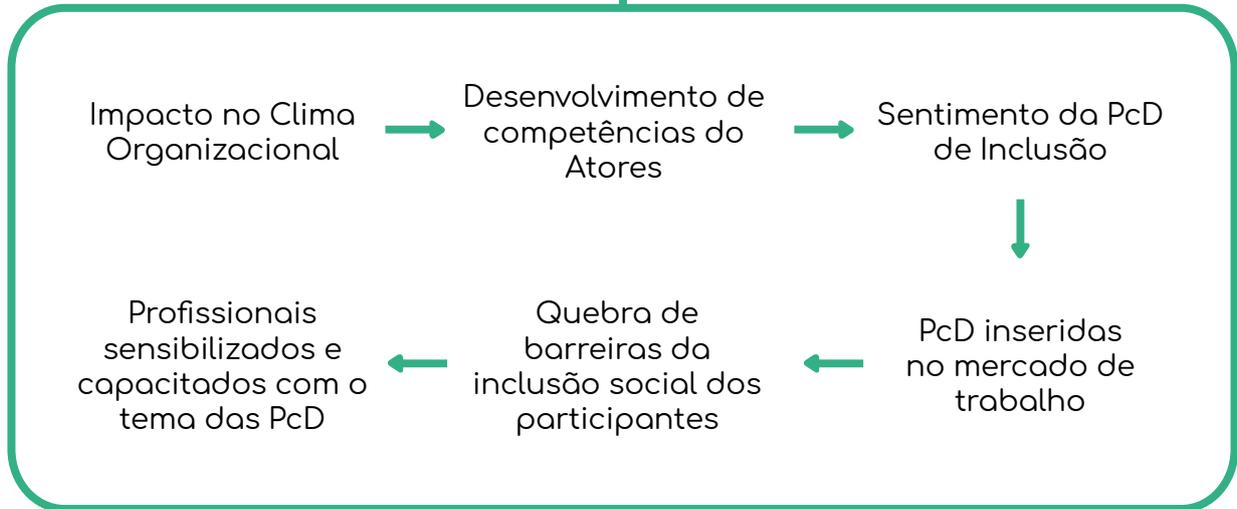
Além destes resultados, 40% dos entrevistados disseram entender melhor as necessidades de cada pessoa e respeitar o tempo de cada um; 36% destacou que o maior aprendizado do projeto foi o desenvolvimento de empatia e 21% ressaltou a importância da inclusão de pessoas com deficiência e potencial dos alunos.

Em relação aos depoimentos, foram obtidos os seguintes comentários: “acredito veementemente na capacitação e capacidade destas pessoas e as empregaria se possível um dia”, “vi o entendimento da verdadeira empatia, respeito às características únicas de cada pessoa” e “entendi que não é tão distante tornar a realidade a inclusão uma realidade sólida”.

A teoria da mudança abaixo demonstra como pode ser desenvolvida a essência de um programa com este objetivo:



RESULTADOS DIRETOS



ATIVIDADES

Voluntariado corporativo



RECURSOS

Voluntariado corporativo



O #TICParaTodos cumpriu seu papel como projeto de voluntariado corporativo, engajando colaboradores e gerando impacto social. Mas, mais do que isso, foi uma oportunidade de aproximação entre pessoas de diversas realidades, características e promoção de espaços de interação e fomento da diversidade.

Obter mudanças de comportamento e abertura das pessoas para a inclusão da pessoa com deficiência tem sido feita, no meio empresarial, por treinamentos e sensibilizações.

São ótimas iniciativas que trazem a conscientização, um primeiro passo. A mudança comportamental e atitudinal deve vir da prática. Deve vir de relacionamentos, amizades e experiências. Aprender fazendo é a proposta que o voluntariado corporativo trás para construirmos uma sociedade mais inclusiva.







07

O desafio da inclusão de pessoas com deficiência na estratégia de enfrentamento à pandemia de COVID-19 no Brasil. SciELO. 2020. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ress/a/PmtcgvxKKswpQTxbZVVyVpk/?lang=pt>>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

Chefe da ONU: “Pessoas com deficiências estão entre as mais afetadas por esta crise”. Nações Unidas. 2020. Disponível em: < <https://news.un.org/pt/story/2020/05/1712722>>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

Ministério da Cidadania lança obra que detalha situação das pessoas com deficiência no Brasil. Governo do Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/ministerio-da-cidadania-lanca-obra-que-detalha-situacao-das-pessoas-com-deficiencia-no-brasil>>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

Pessoas com Deficiência e COVID-19: construção de conhecimento, redes de acompanhamento, cuidado e prevenção. repositório COVID-19. 2020. Disponível em: <http://repositoriocovid19.unb.br/repositorio-projetos/pessoas-com-deficiencia-e-covid-19-no-df-construcao-de-conhecimento-redes-de-acompanhamento-cuidado-e-prevencao/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=pessoas-com-deficiencia-e-covid-19-no-df-construcao-de-conhecimento-redes-de-acompanhamento-cuidado-e-prevencao>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

ORLANDO, Rosimere M.; ALVES, Suelen Priscila F.; MELETTI, Silvia Márcia F. Pessoas com deficiência em tempos de pandemia da COVID19: algumas reflexões. Revista Educação Especial. Santa Maria. 2021. 34v. Junho de 2021.

BRASIL. Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. IPEA. Disponível em: < <https://www.ipea.gov.br/ods/index.html>>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

30 anos AIPD livro digital. Nações Unidas. 2020. Disponível em: < <https://cupdf.com/document/30-anos-aipd-livro-digital.html>>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

Pesquisa Global de Diversidade e Inclusão. PWC. Disponível em: < <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-global-de-diversidade-e-inclusao.html>>. Acesso em: 10 jul. 2021. 🌐

www.pactoglobal.org.br 🌐



08

AS ORGANIZAÇÕES QUE CONTRIBUÍRAM COM ESTA PRODUÇÃO



O Programa de Voluntariado faz parte de uma ação global do grupo Telefônica, que atua há mais de 20 anos no Brasil, e tem como objetivo incentivar os colaboradores a se envolverem, cada vez mais, em ações que vivenciam valores como solidariedade e empatia em prol de um mundo mais justo e igualitário.

Presente em 17 países, desde 1999, a Fundação Telefônica Vivo trabalha há mais de vinte anos para gerar transformação social, atuando como braço de responsabilidade social da Vivo, empresa que faz parte do Grupo Telefônica.

Quer saber mais, acesse

www.telefonica.com.br/servlet/Satellite?c=Page&cid=1386091000947&pagina-me=InstitucionalVivo%2FPage%2FTemplateConteudo 🌐



O Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial - CBVE - é uma rede de empresas, institutos, fundações, confederações e parceiros, de grande referência em voluntariado corporativo e espaço de inovação para compartilhamento e criação de experiências.

Nossos encontros e trocas geram conteúdo relevante sobre voluntariado empresarial que compartilhamos com a sociedade. Inspiramos outras pessoas e organizações a alinharem esforços em nome de um futuro compartilhado que não deixe ninguém para trás. Seguimos colaborando para que estes programas impactem comunidades, engajem colaboradores, promovam marcas e inspirem ainda mais...

Somos uma #rede que #compartilha, #inspira e #colabora; nós somos o CBVE!

Quer saber mais, acesse

www.cbve.org.br 🌐
(21) 3094-4555 (Secretaria Executiva do CBVE)
cbve@cbve.org.bbr

A criação da ASID Brasil foi motivada por um contexto familiar, a história da irmã de um dos fundadores. A Laura nasceu com síndrome de Down e transtorno do espectro autista e durante toda sua vida enfrentou inúmeros desafios para se desenvolver.

A partir da história dela e o contexto da pessoa com deficiência no Brasil, a ASID nasceu com uma missão: unir pessoas com deficiência, suas famílias, instituições, empresas e voluntários para construir uma sociedade inclusiva.

Quer saber mais, acesse

www.asidbrasil.org.br/br/a-asid 



O Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável - CIEDS - é parceira técnica da #redecbve, sendo responsável pela coordenação da Secretaria Executiva do Conselho..

Com foco na construção de #redes para a prosperidade, têm em sua carteira mais de 620 projetos realizados, 10.000 voluntários mobilizados, mais de 2 milhões de beneficiários diretos e quase 4 mil comunidades apoiadas.

Suas ações concentram-se em quatro eixos: a) Educação; b) Inclusão Social e Bem-Estar; c) Empreendedorismo; e d) Engajamento Comunitário

#RedesParaaProsperidade

Quer saber mais, acesse

www.cieds.org.br 



EXPEDIENTE

Idealização do artigo:
CIEDS – Centro Integrado de Estudos e Programas
de Desenvolvimento Sustentável, organização
responsável pela Secretaria Executiva do CBVE

Coordenação:
Carolina Thaís Müller

Contextualização de conteúdo:
Paula Lobo

Produção de textos:
Bianca Beltrami
Núbia da Silva Elias
Paula Lobo

Colaboração de conteúdo:
Carolina Thaís Müller
Heloisa Graciana

Edição Gráfica:
Guilherme Nascimento



#cbve

compartilhe a inspiração