

Divulgação Senac/DF



Galaxy S20 FE 5G

Programa Incluir do Senac-DF capacita e encaminha pessoas com TEA para o mercado de trabalho

Material cedido ao Correio



Luis Felipe conquistou vaga administrativa em uma hospital

(Coordigualdade) explica que o MPT atua em vários eixos e um deles busca aumentar a contratação de pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados, além de promover inclusão e acessibilidade nos espaços de trabalho. “Combater a discriminação por meio de ações de sensibilização e conscientização, ajuizar ações judiciais exigindo o cumprimento da cota e promover ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos pelas

empresas também estão entre os objetivos” detalhou.

A coordenadora do Coordigualdade aponta que é necessária uma união de poderes e interesse social para garantir uma luta anticapacitista para melhorar a realidade para todas as pessoas. “É preciso ainda muita sensibilização para quebrar a cultura capacitista que persiste na sociedade, mas também é preciso fiscalização contundente e persistente,

PALAVRA DO ESPECIALISTA

ÍCARO PEDRAÇA FREITAS

PSICÓLOGO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA; MESTRE EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E ESCOLAR PELA UNB

O correto é dizer pessoa autista ou pessoa com autismo?

Pessoa com autismo ou pessoa autista. O ideal é que se respeite a forma como a própria pessoa se refere a si. Legislativamente, no Brasil, pessoas autistas são consideradas pessoas com deficiência, o que leva a utilização do termo “pessoa com autismo” e o termo “pessoa autista” é comumente utilizado entre as pessoas autistas que fazem parte dos movimentos sociais da neurodiversidade. Os dois termos evidenciam a pessoa antes do diagnóstico, colocando o indivíduo em primeiro lugar e o autismo enquanto uma característica diversidade humana.

Material cedido ao Correio



com a participação de todos os poderes, Legislativo, Executivo e Judiciário, para que os direitos fundamentais dessa parcela da população sejam de fato usufruídos pelos seus titulares e alcançado o ODS 8 da ONU”, defende Danielle Olivares Corrêa.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência garante uma série de direitos às pessoas que têm autismo — assim como outras deficiências — nas relações de trabalho.

Já a lei de cotas garante inclusão desses trabalhadores. Empresas com mais de 100 funcionários precisam reservar 2% das vagas para pessoas com deficiência e também devem garantir um ambiente inclusivo. É desejável, em alguns casos, jornadas de trabalho reduzidas sem corte de salário e oportunidades equitativas para promoções e treinamentos. No entanto, a legislação não obriga essas flexibilizações.

Para Flávia Amaral, presidente da Comissão de defesa das pessoas com autismo da Ordem dos Advogados do Brasil no Distrito Federal (OAB/DF), a garantia dos direitos não é assegurada automaticamente e muitos trabalhadores ocultam a condição por medo de discriminação. Ela cobra uma legislação mais clara e vigilância forte sobre o assunto para garantir os direitos dos trabalhadores. “A gente precisaria ter uma fiscalização dentro das empresas para verificar se a lei das cotas está sendo cumprida, se as empresas estão atendendo o número de vagas para pessoas com deficiência e TEA”, comenta Flávia.

Programa Incluir Senac

Para auxiliar na capacitação e inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho, o Senac-DF criou o programa Incluir Senac, que capacita e garante oportunidade de trabalho pessoas com deficiências. “O Programa Inclusão é uma oportunidade, um círculo virtuoso para todos os participantes do programa, para as pessoas que têm uma formação com emprego garantido, para as empresas que ganham trabalhadores com produtividade a partir dos cursos de qualidade do Senac, e ainda cumprem a legislação, e para o Senac que faz o seu papel de inclusão produtiva para empregabilidade das pessoas e também inclusão na capacidade de consumo de trabalho”, comenta Vitor Corrêa, diretor Regional Senac-DF.