

VIVENDO COM PARALISIA

Emprego para pessoas com deficiência



Primeira edição 2020

Este guia foi preparado com base na literatura científica e profissional. Ele é apresentado com o propósito de educação e informação; não deve ser interpretado como diagnóstico médico ou conselho de tratamento. Consulte um médico ou profissional de saúde para dúvidas específicas à sua situação.

Créditos:

Escrito por Liz Leyden

Produzido por Sheila Fitzgibbon e Bernadette Mauro

Crédito da foto da capa: John Russell

Fundação Christopher & Dana Reeve

636 Morris Turnpike, Suite 3A
Short Hills, NJ 07078
(800) 539-7309 ligação gratuita
(973) 379-2690 telefone
ChristopherReeve.org

©2020 Fundação Christopher & Dana Reeve

Emprego para pessoas com deficiência

Como começar?	4
Onde procurar e como se inscrever?	5
Como voltar ao trabalho enquanto recebe benefícios federais?	8
O que dizer? A arte de entrevistar	10
Compreendendo as acomodações	12
Lute por seus direitos	15
Como prosperar no local de trabalho.	16
Recursos.	17

Para muitas pessoas, um trabalho é mais do que simplesmente uma forma de ganhar a vida; pode ajudar a dar estrutura e significado a uma vida. Mas, de acordo com o Bureau of Labor Statistics, apenas 31% das pessoas com deficiência entre 16 e 64 anos estavam empregadas em 2019, em comparação com 75% das pessoas sem deficiência.

As deficiências não precisam limitar a busca por um trabalho gratificante. Quer esteja à procura de uma carreira num escritório ou construindo uma a partir de casa, existem muitos caminhos para um emprego gratificante e de sucesso. As deficiências podem afetar a forma de uma vida, mas não determinam o que é possível.



COMO COMEÇAR?

As perguntas sobre como, quando e por que conseguir um emprego inspiram respostas diferentes para todos; um adolescente pode ficar feliz em trabalhar meio expediente servindo sorvetes, enquanto uma mãe de três filhos e formada em direito terá objetivos profissionais diferentes. Mas não importa em que estágio da vida o indivíduo se encontra, uma autoavaliação pré-pesquisa pode ajudar a definir objetivos pessoais e criar um plano realista para alcançá-los.

Comece catalogando interesses, habilidades e nível de escolaridade; existem lacunas que precisam ser preenchidas antes de começar a enviar seu currículo? Determine qual é o seu objetivo e descubra como fazê-lo funcionar com a sua deficiência - onde há vontade, há um caminho.

Os jovens candidatos a emprego podem ter alguma ideia do que gostariam de fazer depois da faculdade ou escola comercial, mas outros podem estar indecisos. A “Perspectiva de Carreira” do Bureau of Labor Statistics dos EUA oferece uma série de informações para quem está explorando opções de carreira, desde artigos e entrevistas aprofundados até uma visão geral específica da indústria sobre as perspectivas de pagamento e emprego.

Pessoas com deficiências recém-adquiridas precisarão avaliar se é possível continuar com os trabalhos anteriores à lesão. As acomodações permitirão que o trabalho anterior seja realizado ou suas habilidades podem ser transferidas para um cargo diferente dentro da empresa ou setor?

Não presuma imediatamente que uma deficiência tem limites intransponíveis: um carpinteiro de telhado que sofre uma lesão na medula espinhal provavelmente não pode retornar fisicamente a essa função específica, mas pode, em vez disso, levar seu conhecimento para o campo, fornecendo estimativas para clientes com um drone. Um fazendeiro com paralisia nos membros inferiores pode usar um elevador mecânico operado por bateria para manobrar para dentro e para fora do trator, e operá-lo com modificações de controle.

Finalmente, não se esqueça de considerar a logística ao direcionar sua pesquisa. Se você planeja trabalhar fora de casa, verifique se você poderá dirigir de e para o escritório ou local de trabalho. Caso contrário, investigue quais opções de transporte público estão disponíveis em sua comunidade e combine as rotas necessárias para possíveis locais de trabalho. A falta de acesso a transporte confiável foi citada como um fator que impede as pessoas com deficiência de trabalhar.

ONDE PROCURAR E COMO SE INSCREVER?

As redes sociais e a Internet expandiram as muitas maneiras pelas quais os empregadores anunciam empregos. Seja na criação de pesquisas direcionadas no LinkedIn ou no Even.com, seguindo um potencial empregador no Facebook ou procurando vagas no Twitter, monitore uma grande variedade de sites para aumentar suas chances de encontrar o trabalho que deseja.

Para ajudar os empregadores a contratar de forma mais inclusiva, também existem muitas alternativas, incluindo quadros de empregos on-line específicos para pessoas com deficiência. Um dos maiores deles, o abilityJOBS foi lançado pela Ability Magazine em 1995 para ajudar a conectar os candidatos a empregos aos empregadores por meio de seu banco de currículos, listas de empregos e feiras de empregos virtuais regulares.

Outros eventos de recrutamento incluem CAREERS & the DisABLED Magazine's Career Expo for People with Disabilities. Com foco em oportunidades de trabalho gerais e centradas em STEM, há mais de meia dúzia de feiras de empregos realizadas ao longo do ano com a missão de criar um caminho direto para os empregadores.

Indivíduos interessados em trabalhar para o governo federal podem se candidatar a vagas de emprego por meio da autoridade de contratação do Anexo A (Anexo A), um portal que oferece um processo de contratação rápido e não competitivo para pessoas com deficiência.

Os candidatos podem explorar a vasta gama de agências federais, que vão desde o State Department ao Bureau of Land Management até a National Aeronautics and Space Administration (NASA) e seguir uma carreira que corresponda a seus interesses e habilidades. E, embora alguns indivíduos desejem trabalhar em Washington D.C., muitos empregos federais também podem ser encontrados em todo o país e no exterior.

Uma carta do seu médico, profissional de reabilitação licenciado ou agência federal ou estadual que forneça benefícios por invalidez será exigida como prova de invalidez ao se inscrever por meio do Anexo A; a carta não precisa descrever deficiência específica, histórico médico ou necessidade de acomodações.

Os candidatos do Anexo A devem se inscrever por meio de USAJOBS.gov, o site oficial de empregos do governo dos EUA, ou diretamente ao Gerente do Programa de Incapacidade ou Coordenador do Programa de Colocação Seletiva da agência individual.

A inscrição por meio do Anexo A não garante a obtenção de um emprego, mas os regulamentos criados pela Equal Employment



Opportunity Commission direcionam as agências federais a preencher 12% de sua força de trabalho com pessoas com deficiência; o Anexo A pode ajudar candidatos qualificados e empregadores a se conectar com mais rapidez e sucesso.

Para estudantes e recém-formados, o Programa de Recrutamento de Força de Trabalho para Estudantes Universitários com Deficiências (WRP) oferece uma ponte para os empregadores do setor privado e federal. Os participantes do WRP encontraram estágios e empregos permanentes após a formatura, inclusive como especialista em transporte na Federal Highway Administration e redator técnico no Department of Homeland Security.

O processo de inscrição do WRP ocorre apenas uma vez por ano. Entre em contato com o coordenador WRP do campus no escritório de serviços de carreira ou para deficientes no início do semestre da primavera para ser considerado para inclusão no programa.

Existem também muitos estágios específicos do estado e oportunidades de emprego para pessoas que vivem com deficiência; em Illinois, o Interagency Committee on Employees with Disabilities supervisiona um programa de estágio que coloca os alunos em cargos profissionais e técnicos em agências governamentais em Springfield e Chicago, enquanto a Lista de Opções Especiais Elegíveis de Maryland oferece aos candidatos um processo não competitivo similar ao Anexo A.

Antes de começar sua pesquisa, reserve um tempo para determinar quais programas estão disponíveis em seu estado que podem apoiar seus objetivos de emprego.

Alguns indivíduos podem relutar em usar placas de empregos, programas ou práticas de contratação criados especificamente para pessoas com deficiência, preocupados com a possibilidade de serem contratados pelos motivos errados e não por pena de ninguém. Mas a professora assistente de desenvolvimento humano e organizacional da Paraolimpíada e da Universidade de Vanderbilt, Dra. Anjali Forber-Pratt, incentiva as pessoas com deficiência a usar todas as ferramentas disponíveis para conseguir o emprego que desejam - e provavelmente merecem.

“Vivemos em uma sociedade capaz e esses tipos de programas são projetados para ajudar a nivelar o campo de jogo”, diz ela. “Quando você pensa em todos os desafios necessários apenas para colocar o pé na porta e, em seguida, adiciona a isso os custos exorbitantes de viver com uma deficiência, qualquer programa lá fora que ajude a mitigar esses estressores e levar indivíduos de qualidade a oportunidades de emprego lucrativas é uma grande vitória.”

A Dra. Forber-Pratt também incentiva quem procura emprego a usar as comunidades de apoio que provavelmente já criaram enquanto navegavam pela vida com deficiência.

“É estranho se expor, mas não é pela deficiência”, diz ela. “É dizer: essas são minhas habilidades e é isso que estou procurando”. É chegar às pessoas e alavancar os relacionamentos que muitos de nós já temos em termos de nossas histórias.”

Junto com a utilização de redes de ex-alunos do ensino médio e superior, alguém com lesão na medula espinhal também pode ter contatos em hospitais de reabilitação, grupos sem fins lucrativos ou de seus próprios esforços voluntários; deixar o maior número de pessoas possível saber sobre os objetivos do trabalho só ajuda na busca.”

COMO VOLTAR AO TRABALHO ENQUANTO RECEBE BENEFÍCIOS FEDERAIS?

O acesso ao seguro de saúde federal e aos pagamentos por invalidez pode ser uma rede de segurança crítica para pessoas que sofreram lesões na medula espinhal ou estão vivendo com outras deficiências. O medo de se tornar inelegível para esses benefícios - combinado com a incerteza de como uma deficiência pode afetar a obtenção de um emprego - pode se tornar uma barreira para a procura de emprego.

Nas últimas duas décadas, o governo federal lançou programas de incentivo ao trabalho para incentivar as pessoas com deficiência a retornar ou ingressar no mercado de trabalho sem perder imediatamente os benefícios.

O **Ticket to Work**, criado em 1999, oferece reabilitação profissional gratuita e serviços de apoio a indivíduos que recebem Seguro de Incapacidade da Previdência Social (SSDI) e Renda de Previdência Complementar (SSI) que desejam retornar ao trabalho; o programa funciona como uma ponte, permitindo que os indivíduos adquiram experiência de trabalho ou obtenham treinamento para uma nova carreira, mantendo seus benefícios até que determinado nível de remuneração seja alcançado.

Cada participante recebe um "Ticket" para usar em qualquer provedor local, que pode variar de organizações sem fins lucrativos como o Instituto Nacional de Teletrabalho, que ajuda pessoas com deficiência a encontrar emprego em casa, a centros de vida independentes, como DAWN Center for Independent Living, que oferece serviços de emprego para pessoas com deficiência no noroeste de New Jersey.



Os tickets também podem ser usados em agências estaduais de reabilitação vocacional que fornecem treinamento intensivo, educação e reabilitação para apoiar os esforços de emprego. Embora os programas variem por estado, aconselhamento de carreira, assistência para colocação de emprego e suporte pós-emprego estão normalmente disponíveis na maioria das agências; além disso, em alguns casos, os programas podem pagar pelo transporte e modificação do veículo.

Todos os provedores oferecem suporte individual com busca de empregos e colocações. Os participantes são incentivados a entrevistar quantos fornecedores quiserem antes de atribuir seu ticket. Fazer a combinação certa é importante; não tenha medo de continuar procurando até encontrar o melhor parceiro para suas aspirações.

Assim que o programa começar, os provedores trabalharão com os participantes para criar planos personalizados que especificam como o provedor ajudará a atingir as metas desejadas, seja começando um negócio ou encontrando um emprego de meio-período. Alguns exemplos de serviços de apoio que os participantes podem receber incluem aconselhamento de carreira, coaching para entrevistas, acompanhamento de empregos, mensalidades e assistência com transporte.

Explicações e orientações de conselheiros de benefícios, junto com recursos como webinars e blogs mensais do Ticket, podem ajudar os participantes a navegar e manter os apoios de assistência médica federal e benefícios até que um nível igual de autossuficiência possa ser alcançado em um novo emprego.

Plano para Conseguir Autossustento (PASS) é outro programa para pessoas com deficiência que estão interessadas em procurar trabalho, mas preocupadas em perder benefícios. As pessoas que participam do programa podem reservar renda para atingir uma meta de emprego especificamente definida; ao contrário das regras regulares de renda de SSI, a renda reservada para objetivos de trabalho relacionados ao PASS não reduzirá os benefícios de SSI.

Conselheiros de reabilitação profissional e organizações que apoiam pessoas com deficiência podem ajudar os participantes a definir metas específicas e criar propostas bem elaboradas para serem aprovadas no programa. Alguns exemplos de como um PASS pode ser usado incluem a compra de suprimentos como computadores ou uniformes para iniciar um negócio, o pagamento de educação ou treinamento adicional ou a compra de uma van ou cadeira de rodas necessária para o emprego. O trabalho visado deve, em última análise, render rendimentos suficientes para reduzir ou eliminar a necessidade de SSDI e benefícios de SSI.

Em geral, conhecimento é poder. Trabalhar com provedores eficazes pode ajudar as pessoas com deficiência não apenas a entender e tomar decisões informadas sobre como os novos empregos afetarão os benefícios, mas também a conseguir um emprego para si.

O QUE DIZER? A ARTE DE ENTREVISTAR

O primeiro passo para prosperar em um trabalho é conseguir um. As entrevistas podem ser críticas para inclinar a balança entre candidatos igualmente qualificados. Para as pessoas com deficiência, eles também podem ser uma oportunidade para lembrar aos empregadores o que é mais importante: a capacidade de realizar o trabalho.

Taylor Price estava prestes a começar seu primeiro ano na Universidade de Georgetown quando fraturou o pescoço em um acidente de mergulho. A lesão mudou o cronograma de sua vida - ele adiou a admissão por um ano - mas não seus sonhos. Enquanto cursava marketing e finanças, Price se inscreveu e fez estágios em Wall Street e na Casa Branca; após a formatura, ele conseguiu um emprego no Department of Homeland Security, onde permaneceu por oito anos, até recentemente se mudar para o setor privado.

Price abordou cada entrevista com o fator que ele acredita ser crítico para o sucesso: confiança.

“Essa lesão não significa que eu sou menos e não me impede de buscar a vida que desejo”, diz ele. Embora ele centralizasse as conversas com empregadores em potencial em torno de suas realizações, detalhando suas habilidades e sucessos, Price não tinha medo de falar sobre sua lesão.





“Acho que ser capaz de lidar com isso mostra sua confiança”, diz ele. “Isso é parte de quem você é - e esta é uma história que é vantajosa para compartilhar de algumas maneiras. Considere a resiliência, a inteligência emocional, as habilidades para a vida que o ferimento pode ter trazido para você. Esses são um trunfo em qualquer trabalho.”

Pessoas que vivem com deficiência devem se preparar para entrevistas no local, ligando com antecedência para avaliar a acessibilidade do espaço; encontrar edifícios inacessíveis no último minuto pode causar atrasos ou impactar negativamente a mentalidade de uma pessoa antes mesmo de a entrevista começar.

Reserve um tempo para fazer sua lição de casa antes da entrevista: entender a história e os objetivos de uma empresa ajudará a criar respostas potenciais que demonstrem que você é a melhor pessoa para o trabalho. E não se esqueça de fazer suas próprias perguntas, não apenas para obter o máximo de informações que puder sobre o cargo, mas também para demonstrar seu próprio senso de valor para empregadores em potencial; é tão importante decidir se o trabalho é certo para você quanto ser escolhido para ele.

O design e os detalhes de um local de trabalho são importantes, especialmente para pessoas com deficiência.

Considere o inconveniente de ter prateleiras de suprimentos, micro-ondas, caixas de correio e dispensers de sabão fora do alcance. Ou os desafios apresentados por entradas sem rampas, portas muito pesadas para empurrar e banheiros sem barras de apoio e espaço para manobrar uma cadeira de rodas ou manusear um cateter.

Espaços inacessíveis podem não apenas causar frustração, mas impedir que pessoas com deficiência façam seu trabalho de maneira eficiente e bem-sucedida.

O Título I da inovadora **Lei dos Americanos com Deficiências (ADA)** determina que acomodações razoáveis devem ser feitas no local de trabalho para os funcionários que delas precisam. As acomodações podem incluir tornar os espaços comuns no local, como salas de descanso e banheiros acessíveis a todos os funcionários; fornecimento de tecnologia assistiva ou modificação de equipamentos como mesas ou telefones; e ajustar horários de trabalho ou re-estruturar empregos para acomodar deficiências individuais.

O objetivo é remover barreiras e permitir a todos uma chance igual de alcançar o sucesso.

Identificando e solicitando acomodações

Os empregadores não podem perguntar sobre acomodações durante o processo de contratação, a menos que a deficiência do candidato seja visível, ou ele ou ela voluntariamente compartilhe as informações. No entanto, mesmo que a deficiência seja evidente, alguns candidatos podem se sentir desconfortáveis ao falar sobre acomodações específicas até que uma oferta oficial de trabalho seja estendida e não sejam obrigados a fazê-lo.

As acomodações podem ser solicitadas no início de um novo emprego e a qualquer momento depois disso; não há prazo para solicitações. Novos funcionários podem não saber exatamente do que precisam até que tenham passado um tempo no escritório; outros que adquirem lesões enquanto já estão em um emprego terão que avaliar como o espaço e as funções de trabalho podem ser alterados por causa disso.

Erin Cobb havia trabalhado na Wells Fargo por quatro anos antes de sofrer uma lesão T2 completa na medula espinhal. Antes de retornar ao mesmo escritório, ela realizou uma "análise" no local para ajudar a identificar as acomodações de que precisava. Como resultado, portas pesadas na entrada e em todo o edifício foram automatizadas. A cadeira

de rodas de Cobb cabia sob sua mesa, mas seu teclado foi acoplado a um novo suporte ergonômico para acomodar melhor a fraqueza em suas mãos causada pela lesão.

Nem todas as acomodações eram previsíveis; depois que os pés de Cobb pousaram no vaso sanitário algumas vezes enquanto ela tentava cateterizar no pequeno box, a pedido dela, a empresa instalou um banco de chuveiro para o suporte tão necessário.

“Não tenha medo de falar sobre o que você precisa”, diz Cobb. “Você tem o direito de ser tão bem-sucedido quanto possível, como qualquer outra pessoa.”

Ao considerar as acomodações, os empregadores podem buscar um atestado de um médico para apoiar o pedido. Nessa situação, os funcionários precisam apenas fornecer informações médicas relevantes relacionadas à deficiência; eles não precisam relatar históricos médicos ou mentais específicos ou gerais para receber acomodações. Mas, salvo dificuldades financeiras indevidas, acomodações razoáveis devem ser feitas e pagas pelo empregador, não pelo empregado.

Dependendo do empregador ou do tamanho da empresa, os funcionários podem solicitar acomodações de supervisores diretos, mas se houver um departamento de recursos humanos, é uma boa ideia incluí-los também.

Documente seus esforços - guarde solicitações feitas em papel e via e-mail e faça anotações, com datas, de conversas verbais - caso haja algum problema que precise ser encaminhado a um órgão de fiscalização.



Todas as solicitações precisam ser específicas, descrevendo o desafio do trabalho no que se refere à deficiência. Por exemplo, um segurança com distrofia muscular que precisa se levantar frequentemente da cadeira pode solicitar uma almofada elevatória como acomodação, enquanto alguém com tetraplegia pode solicitar que as reuniões de todos os funcionários não sejam realizadas em prédios sem entradas acessíveis.

Nem todo pedido é qualificado como razoável. Um funcionário com lesão na medula espinhal cuja rotina matinal inclui controle complicado do intestino e da bexiga não pode exigir um início tardio com o mesmo salário; no entanto, ele ou ela pode solicitar uma modificação do horário geral para iniciar e terminar o trabalho no final do dia.

Onde obter conselhos?

A **Rede de Acomodação de Trabalhos (JAN)**, com sede na Universidade de West Virginia e financiada pelo Departamento de Trabalho dos EUA, é um recurso gratuito, confidencial e inestimável para ambos os funcionários com deficiências e seus empregadores.

Os funcionários - incluindo uma equipe dedicada de motoristas especializada em acomodações para deficientes motores - respondem a milhares de perguntas todos os anos por telefone, e-mail e chats ao vivo em inglês e espanhol. O site abrangente e claramente organizado da JAN inclui uma biblioteca da ADA, um modelo de carta de solicitação de acomodação e um arquivo de postagens de blog e boletins informativos sobre assuntos que vão desde a linguagem de sinais até cães de apoio.

Mas para muitos dos milhões que visitam o site anualmente, a ferramenta mais útil é provavelmente a lista A-Z de deficiências e acomodações. Seja pesquisando uma deficiência específica como paraplegia, limitações como tremores, tonturas ou controle motor fino, ou funções no local de trabalho como estacionamento ou temperatura, existem centenas de desafios potenciais e soluções sugeridas. Para os indivíduos que lutam com tremores, uma busca resulta imediatamente em mais de três dúzias de ideias de acomodação, de teclados alternativos a maçanetas de portas e telefones com viva-voz.

No geral, o banco de dados da JAN é vasto, prático e fornece evidências encorajadoras das muitas maneiras criativas de superar as barreiras no local de trabalho.

Tecnologia assistiva: ferramentas e modificações que podem ajudar

A tecnologia e o design experimentaram saltos incríveis desde que a ADA foi aprovada em 1990. Juntos, seus avanços ajudaram a transformar os locais de trabalho e a expandir o que é possível para as pessoas com deficiência.

Inovações outrora futurísticas, como software de reconhecimento de voz e dispositivos de rastreamento ocular, agora são acomodações comuns que ajudam pessoas com mobilidade limitada a operar seus computadores.

Outros dispositivos usados com frequência que permitem o controle do teclado, apesar das limitações de destreza ou paralisia, incluem teclados alternativos, designs de mouse adaptativos e ferramentas como palitos, varinhas de cabeça e interruptores "sip and puff".

Novos produtos desenvolvidos para apoiar e estimular a inclusão continuam a chegar ao mercado, desde softwares leitores de tela para deficientes visuais até sistemas de amplificação de voz para pessoas com limitações de fala. Mas a tecnologia assistiva também pode ser de baixa tecnologia. Construir rampas e bolas de tênis cortadas ao meio e colocadas na parte inferior de um andador para fazê-lo deslizar mais facilmente também valem, assim como qualquer ferramenta ou produto que melhore e expanda as capacidades de uma pessoa com deficiência.

A equipe e a extensa biblioteca da JAN podem fornecer ideias para funcionários e empregadores sobre possíveis acomodações de tecnologia assistiva para desafios no local de trabalho. Os centros estaduais de reabilitação vocacional às vezes oferecem empréstimos de tecnologia assistiva; aproveite esses serviços, se disponíveis em seu estado, para testar quais produtos atendem melhor às suas necessidades.

LUTE POR SEUS DIREITOS

É fundamental compreender seus direitos ao navegar pelo mundo com uma deficiência. A ADA proíbe os empregadores de discriminar candidatos qualificados com deficiência ao tomar decisões de contratação. Chegar a uma entrevista em uma cadeira de rodas não é motivo para ser eliminado.

Práticas discriminatórias também são proibidas no local de trabalho. Se contratada, uma pessoa com deficiência não pode ser assediada, demitida ou paga menos por causa disso. As acomodações devem ser feitas para garantir que os funcionários sejam capazes de realizar o trabalho com o melhor de suas habilidades e tenham igual acesso ao espaço e à vida no escritório como seus colegas.

O seguro saúde pode ser mais complicado. A ADA não exige que as empresas cubram doenças pré-existentes ou todas as despesas médicas relacionadas a uma deficiência (embora, graças à Lei de Cuidados Acessíveis, as seguradoras tenham sido obrigadas a cobrir doenças pré-existentes a partir de 1º de janeiro de 2014.) A ADA determina apenas que os funcionários com deficiência recebam igualdade de acesso à mesma cobertura de seguro oferecida a outros funcionários.

Se você acredita que seus direitos foram violados, você pode registrar uma acusação de discriminação na Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA ou na agência estadual de práticas de emprego justo. É ilegal que os funcionários sejam punidos ou retaliados por denunciar violações.

COMO PROSPERAR NO LOCAL DE TRABALHO

Quer esteja começando um novo emprego ou retornando a um antigo, passe os primeiros meses aprendendo o máximo que puder e demonstrando o que você pode fazer. No local de trabalho, o que mais importa é o próprio trabalho.

Considere ingressar em organizações profissionais específicas para o seu setor e aquelas relacionadas à sua deficiência como uma forma de expandir sua rede. Grupos como a “Society of Healthcare Professionals with Disabilities” ou a “Foundation for Science and Disability” podem ajudar a conectar pessoas com experiências semelhantes para compartilhar recursos e oferecer apoio.

Quando Erin Cobb voltou ao Wells Fargo após sua lesão, ela participou de eventos com outras pessoas da rede de deficientes da empresa.

“Foi incrível”, diz ela. “Conheci pessoas incríveis de toda a empresa e sai inspirado.”

Esses colegas a lembraram que ela não estava sozinha, que era possível superar as barreiras do local de trabalho e que uma deficiência não definia quem ela era ou o que ela poderia fazer.



Se você estiver procurando por mais informações sobre empregos para deficientes físicos ou tiver uma pergunta específica, os especialistas em informações da Fundação Reeve estão disponíveis de segunda a sexta-feira, pelo telefone gratuito 800-539-7309, das 9h às 17h EST.

A Fundação Reeve oferece recursos abrangentes e livretos sobre centenas de tópicos relacionados a viver com paralisia, incluindo:

Página da web de empregos da Fundação Reeve

<https://www.christopherreeve.org/living-with-paralysis/costs-and-insurance/work-and-benefits>

Para mais recursos, consulte a seção acima do site da Fundação Reeve.

Ficha de fatos sobre benefícios e emprego da Fundação Reeve

<https://s3.amazonaws.com/reeve-assets-production/Employment-and-Work-Programs-9-20.pdf>

Inclui uma lista de vagas para pessoas com deficiência.

Recursos adicionais relacionados ao emprego para pessoas com deficiência:

AbilityJOBS <https://abilityjobs.com>

Lei de Americanos com Deficiência <https://www.ada.gov/index.html>

CAREERS & the disABLED Magazine's Career Expo for People with Disabilities

<https://www.eop.com/expos.php>

Conselho de Administradores Estaduais de Reabilitação Profissional:

Agência de Reabilitação Profissional por estado

<https://www.csavr.org/stateagencydirectory>

Rede de Acomodação de Empregos (JAN) <https://askjan.org>

Department of Budget and Management de Maryland:

Lista de opções especiais em Maryland

<https://dbm.maryland.gov/jobseekers/Pages/Disabilities.aspx>

Centro de Assistência Técnica e Treinamento (AT3) da Lei de Tecnologia

Assistiva Nacional: Programas de tecnologia assistiva por estado

<https://www.at3center.net/stateprogram>

Administração da seguridade social: Plano para alcançar o autossustento

(PASS) <https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/pass.htm>

Administração da seguridade social: Red Book <https://www.ssa.gov/redbook>

Administração da seguridade social: Ticket to Work

<https://choosework.ssa.gov/index.html>

Estado de Illinois: Comitê Interinstitucional de Funcionários com Deficiências

<https://www2.illinois.gov/sites/iced/programs/Pages/Intern.aspx>

U.S. Bureau of Labor Statistics, Career Outlook

<https://www.bls.gov/careeroutlook/about.htm>

Department of Labor: Programa de Recrutamento de Trabalho para Estudantes Universitários com Deficiência

<https://www.dol.gov/agencies/odep/employers/workforce-recruitment-program>

Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA

<https://www.eeoc.gov>

Escritório de Gestão de Pessoal dos EUA: Diretório do Coordenador de Programas de Posicionamento Seletivo (SPPC)

<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/selective-placement-program-coordinator-directory>

Informações do Anexo A:

Department of Labor: Carta de exemplo do Anexo A

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/wrp/schedulealetter.pdf>

Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA: ABCs do Anexo A

<https://www.eeoc.gov/publications/abcs-schedule-tips-applicants-disabilities-getting-federal-jobs>

Empregos nos EUA: contratação do Anexo A

<https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/individuals-with-disabilities>



Crédito da foto: Sandy Siegel



Estamos aqui para ajudar.

Saiba mais hoje mesmo!

Fundação Christopher & Dana Reeve

636 Morris Turnpike, Suite 3A

Short Hills, NJ 07078

(800) 539-7309 ligação gratuita

(973) 379-2690 telefone

ChristopherReeve.org

Este projeto foi apoiado, em parte, pelo subsídio número 90PRRC0002, da Administração para Vida na Comunidade dos EUA, Department of Health and Human Services, Washington, D.C. 20201. Os beneficiários que realizam projetos com patrocínio do governo são incentivados a expressar livremente suas descobertas e conclusões. Pontos de vista ou opiniões não representam, portanto, necessariamente, a política oficial da Administração para Vida na Comunidade.