

Edição
2024

Projeto



BOAS PRÁTICAS EM EMPREGABILIDADE

para pessoas com deficiência e empresas



TÍTULO

PROJETO INCLUIR+ - Edição 2024 : boas práticas em empregabilidade para pessoas com deficiência e empresas

REALIZAÇÃO

Instituto Lucas Amoroso

PESQUISA: Juliano Chaves

REVISÃO: Marcia Amoroso

LAYOUT: Ariane Paim

PATROCÍNIO



PARCERIAS

QUALIFICA GUARÁ, COLÉGIO ERNESTO QUISSAK, GRUPO TEKNO, CRAS, ESF PINGO DE OURO E CREAS



Disponível digitalmente no instagram : @ilainstlucas

SUMÁRIO

Capítulo I - Introdução

A importância da inclusão	7
Conceito de deficiência	8
Nomenclaturas	9
Tipos de deficiência	10
Simbologias	23
Associações que apoiam PcD para a empregabilidade	26
Conclusão	28

Capítulo 2 - Legislação e Política Pública

Lei Brasileira de Inclusão (LBI)	29
Incentivos fiscais e programa de apoio	29
Direito ao trabalho	29
Direito à previdência e à assistência social ...	31
Direito a descontos	33
Outras normas que abrangem os direitos das pessoas com deficiência	35



Capítulo 3 - Benefícios da Inclusão

O que é inclusão	35
Diversidade vs. inclusão	35
Desafios da inclusão	36
Como melhorar a inclusão no mercado de trabalho?	37
Benefícios da inclusão	38

Capítulo 4 - Recrutamento e Seleção

Processos seletivos inclusivos	39
Acessibilidade nas vagas de emprego	39
Entrevistas inclusivas	40
Ferramentas de avaliação adaptadas	40

Capítulo 5 - Adaptação do Ambiente de Trabalho

Barreiras	43
Acessibilidade	47
Tecnologias assistivas	53

Capítulo 6 - Treinamento e Desenvolvimento

Capacitação de colaboradores	55
Desenvolvimento de soft skills	56
Desenvolvimento de hard skills	56
Programas de mentoria	56
Desenvolvimento de carreira	57

Capítulo 7 - Cultura Organizacional

Sensibilidade e Conscientização58

Capítulo 8 - Estudo de Caso e Melhores Práticas

Empresas que se destacam60

Histórias de sucesso (Projeto INCLUIR+).....63

Lições aprendidas64

Capítulo 9 - Conclusão

Reflexão final.....66

Compromisso com a inclusão68

Referências70



INTRODUÇÃO

Este e-book tem como objetivo fornecer um guia prático e informativo para empresas que desejam aprimorar suas práticas de inclusão e empregabilidade de pessoas com deficiência (PcD). Por meio de informações sobre legislação, benefícios, estratégias de recrutamento e adaptação do ambiente de trabalho, esperamos capacitar gestores e profissionais de RH a implementar e sustentarem políticas inclusivas de maneira eficaz.

A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema relevante nas discussões sobre **diversidade e responsabilidade social corporativa**. Empregar pessoas com deficiência não é apenas uma questão de cumprir a legislação vigente, mas também uma **oportunidade para as empresas se beneficiarem da diversidade de talentos e perspectivas** que esses profissionais trazem.



CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Segundo o artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/15, **“considera-se pessoa com deficiência aquela que apresenta 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.”**

NOMENCLATURAS



Portador de Deficiência

Termo amplamente utilizado e popular entre os anos de 1986 a 1996. Atualmente não é mais utilizado, pois as pessoas não portam deficiência. Não é algo que se possa escolher quando carregar, como a ideia de portar documentos.



Portador de Necessidades Especiais

Esse termo não define o grupo de pessoas com deficiência, pois todos nós temos necessidades especiais, seja devido à idade, sexo, condição de saúde, entre outros fatores. Ou seja, todos têm necessidades, independentemente de serem pessoas com deficiência ou não.



Pessoa com Deficiência

A nomenclatura correta utilizada atualmente é "**Pessoa com Deficiência**" ou "**PcD**". Essa terminologia está em vigor desde 2006, por meio da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, ratificada pelo Brasil e incorporada como emenda constitucional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008.

A sigla PcD é invariável, por exemplo: a **PcD**, as **PcD**, da **PcD**, das **PcD**.

Além disso, é importante atentar-se ao plural: "**pessoas com deficiência**", e não "**pessoas com deficiências**", a não ser que elas tenham mais de uma deficiência (Deficiência Múltipla).







TIPOS DE DEFICIÊNCIA



A deficiência intelectual refere-se a limitações significativas no funcionamento intelectual, geralmente com manifestação antes dos 18 anos. São limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, habilidades acadêmicas, segurança e autonomia. Embora possam apresentar comprometimentos de nível leve, moderado, severo ou profundo, não é preciso especificar o nível de comprometimento da pessoa.

Pessoas com deficiência intelectual podem ter uma vida independente e desempenhar um importante papel na sociedade. Sua independência é fruto do quanto a família e a comunidade estimulam e promovem sua autonomia e aprendizagem. Portanto, promover a capacitação profissional e gerar oportunidades são essenciais para a efetiva inclusão.

TERMO ATUAL:
PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

-  A pessoa com deficiência intelectual deve ser tratada com respeito e dignidade, assim como qualquer cidadão.
-  Não tenha receio de orientá-la quando perceber situação duvidosa ou que possa colocá-la em risco.
-  Converse normalmente, apresentando e despedindo-se dela como faria com qualquer pessoa.
-  Seja paciente e respeite as características individuais dela.
-  Se for criança, trate-a como criança, se adolescente, como adolescente, se adulto, como adulto.
-  Valorize suas potencialidades e não supervalorize suas dificuldades.

A deficiência física refere-se às alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano. São consideradas deficiências físicas:

- **Paraplegia:** perda total das funções motoras.
- **Monoplegia:** perda parcial das funções motoras de um só membro (superior ou inferior).
- **Tetraplegia:** perda total das funções motoras dos membros superiores e inferiores.
- **Amputação:** é a remoção de uma extremidade do corpo.
- **Paralisia cerebral:** lesão cerebral que ocorre quando falta oxigênio no bebê durante a fase gestacional, no parto ou até dois anos após o nascimento, através de traumatismos e doenças graves. Dependendo da lesão ocorrida no cérebro, pode afetar o funcionamento de diferentes partes do corpo.
- **Nanismo:** é uma doença genética que provoca um crescimento esquelético anormal, cuja altura da pessoa é muito menor que a altura média da população.



Não se apoie na cadeira de rodas sem a permissão de quem a utiliza, pois isso pode causar incômodo à pessoa.



Ao conversar com uma pessoa que usa cadeira de rodas, sente-se de modo que seus olhos fiquem no mesmo nível do olhar dela.



Evite segurar o braço de uma pessoa que utiliza muletas. Mesmo que sua intenção seja ajudar, você pode atrapalhá-la ou até mesmo causar uma queda.



A pessoa com paralisia cerebral pode ter alguma dificuldade na comunicação. No entanto, na maioria das vezes, seu raciocínio está preservado.



Ao conduzir uma pessoa em cadeira de rodas, pergunte antes como deve proceder. Algumas pessoas se sentem mais seguras indo de frente, enquanto outras preferem ser conduzidas de costas








Ande na mesma velocidade que a pessoa com deficiência.

A deficiência auditiva refere-se à perda parcial ou total da audição, causada por má formação (causa genética) ou lesão nas estruturas que compõem o aparelho auditivo. Existem pessoas com deficiência auditiva que não usam a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como forma de comunicação, mas fazem leitura labial ou possuem um implante coclear, que é um equipamento implantado cirurgicamente na orelha para estimular o nervo auditivo e recriar as sensações sonoras.

São classificadas de acordo com a incapacidade de detectar determinada quantidade de decibéis:

- **Leve:** Existe dificuldade em compreender a fala humana.
- **Moderada e Severa:** Há necessidade do uso de aparelho ou prótese auditiva e, em alguns casos, torna-se necessário o uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).
- **Profunda:** Torna-se necessário o uso de técnicas de leitura labial e da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para a comunicação.

TERMO ADEQUADO:
PESSOA SURDA, SURDO, DEFICIENTE AUDITIVO.

-  Para iniciar uma conversa com uma pessoa surda, acene ou toque levemente em seu ombro ou braço.
-  Mantenha contato visual durante as conversas, pois, se desviar o olhar, poderá dar a entender que a conversa acabou.
-  Não grite. Fale com tom de voz normal, a menos que lhe peça para falar mais alto.
-  Evite colocar objetos ou com a própria mão na boca para não atrapalhar a leitura labial.
-  Quando uma pessoa surda estiver acompanhada, fale diretamente com ela, e não com o acompanhante.

A deficiência visual refere-se a pessoas que apresentam redução ou ausência total da visão. Ela é classificada da seguinte maneira:

- **Baixa visão (leve, moderada ou profunda):** Pode ser compensada com o uso de lentes de aumento e lupas, além do auxílio de bengalas e treinamentos de orientação.
- **Próximo à cegueira:** Quando a pessoa ainda é capaz de distinguir luz e sombra, mas já emprega o Sistema Braille para ler e escrever, utiliza recursos de voz para acessar programas de computador, locomove-se com a bengala e precisa de treinamentos de orientação e mobilidade.
- **Cegueira:** O uso do Sistema Braille, da bengala e dos treinamentos de orientação e mobilidade, nesse caso, é fundamental.

TERMO ADEQUADO:
CEGO, DEFICIENTE VISUAL

- ✓ Ao conversar com uma pessoa cega, não é necessário falar mais alto, a menos que ela solicite.
- ✓ Use naturalmente termos como “cego”, “ver” e “olhar”. As pessoas cegas também os utilizam.
- ✓ Ao conduzir uma pessoa cega, ofereça seu braço (cotovelo) para que ela segure. Não a agarre nem a puxe pelo braço ou pela bengala.
- ✓ Sempre que se ausentar do local, informe a pessoa; caso contrário, ela poderá continuar falando sozinha.
- ✓ O cão-guia nunca deve ser distraído de seu dever. Evite brincar com o cão, pois a segurança da pessoa pode depender do alerta e da concentração do animal.
- ✓ O computador possibilita que a pessoa cega escreva e confira os textos, leia jornais e revistas via internet ou livros digitalizados, utilizando programas específicos (como DosVox, Virtual Vision, JAWS e NVDA), os quais reproduzem em áudio as informações escritas na tela.

A deficiência múltipla é a associação, na mesma pessoa, de duas ou mais deficiências, resultando em comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade de adaptação.

⌋⌋ Dicas de **INTERAÇÃO**






- ✓ Observe a pessoa com deficiência múltipla para compreender a melhor forma de interagir com ela.
- ✓ Evite generalizações ao se referir a pessoas com deficiência. Nem todo cego sabe ler Braille, e nem todo surdo sabe Libras.
- ✓ O relacionamento com a pessoa com deficiência deve seguir as dicas de interação mencionadas anteriormente.

O artigo 1º, parágrafo 1º, incisos I e II da Lei 12.764/12 estabelece, ou seja, define, mediante determinadas características, quem são as pessoas com transtorno do espectro autista. Sendo assim, considera-se pessoa com deficiência aquela que apresenta uma persistente e clinicamente significativa dificuldade na comunicação e na interação social, manifestada por:

- deficiência acentuada na comunicação verbal e não verbal usada para interação social;
- ausência de reciprocidade social;
- dificuldade em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;
- padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados, ou por comportamentos sensoriais incomuns;
- aderência excessiva a rotinas e padrões de comportamento ritualizados;
- interesses restritos e fixos.

Além disso, sobre a pessoa com TEA ser considerada pessoa com deficiência, o artigo 1º, parágrafo 2º, da mesma lei conclui: **“A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais.”**

- ✓ Dificuldade para interagir socialmente, como manter o contato visual, identificar expressões faciais, compreender gestos comunicativos, expressar as próprias emoções e fazer amigos.
- ✓ Dificuldade na comunicação, caracterizada pelo uso repetitivo da linguagem e pela dificuldade em iniciar e manter um diálogo.
- ✓ Alterações comportamentais, como manias, apego excessivo a rotinas, ações repetitivas, interesse intenso em temas específicos e dificuldade de imaginação.

-  Evite suposições, generalizações ou estereótipos sobre a pessoa com autismo. Cada indivíduo possui suas próprias características, ou seja, nem todos compartilham as mesmas habilidades ou desafios.
-  Alguns autistas se comunicam de maneira não verbal, enquanto outros utilizam a comunicação verbal. Respeite e valorize as diferentes formas de comunicação.
-  Evite pressionar ou forçar uma pessoa com autismo a se envolver em situações sociais que lhe causem desconforto.
-  Não minimize as dificuldades enfrentadas pelos autistas. Cada pessoa autista lida com desafios de maneira diferente, portanto, respeite suas experiências.
-  Esteja disposto a ouvir, entender e oferecer apoio quando necessário.

CORDÃO DE

GIRASSÓIS



O cordão de girassóis identifica pessoas com deficiências que **não são** facilmente perceptíveis, ou seja, deficiências ocultas que não são percebidas de imediato.

Entre elas estão as deficiências auditivas, visuais, intelectuais, a paralisia cerebral, o transtorno do espectro autista, a epilepsia, a asma, entre outras.

A Lei nº 14.624/2023 formalizou o uso do cordão com o desenho de girassóis. A imagem estampada representa a resistência e a resiliência dessa planta.

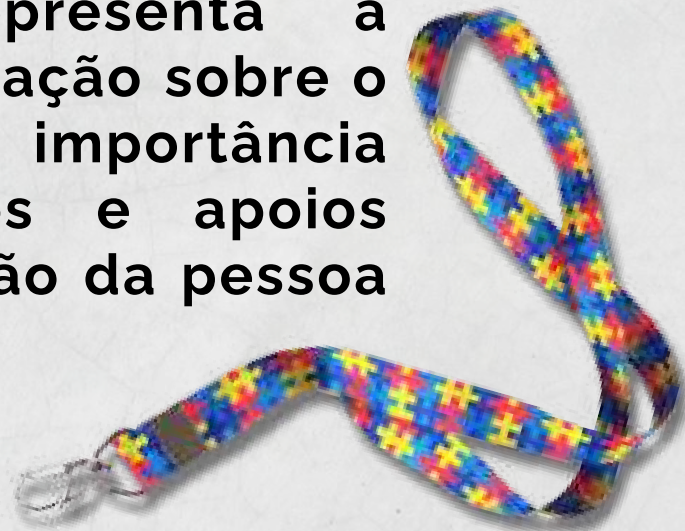
O uso do cordão é opcional, e sua ausência não prejudica o acesso aos direitos previstos em lei. Além disso, sua utilização não dispensa a apresentação de documentos comprobatórios quando solicitados por atendentes ou autoridades.

Ao identificar que a pessoa está utilizando o cordão, repartições públicas e serviços privados deverão oferecer atendimento prioritário e, se necessário, individualizado.

CORDÃO DE QUEBRA-CABEÇA

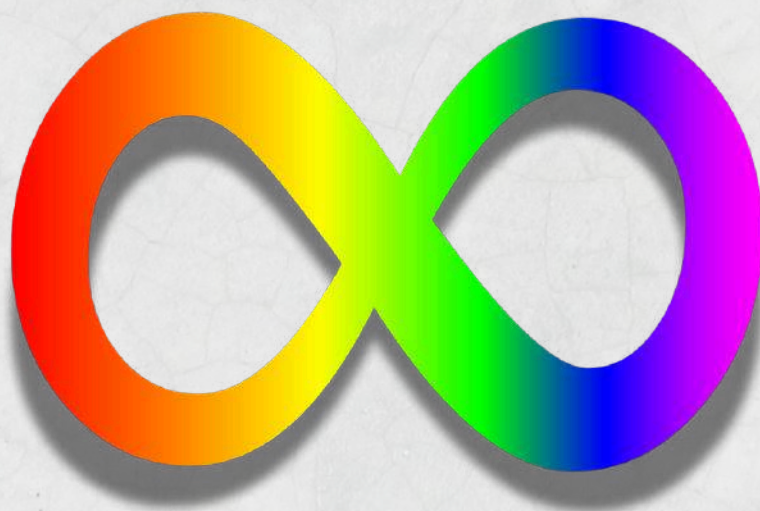
O cordão com padrão de quebra-cabeça colorido foi adotado como símbolo universal de conscientização do autismo em 1999. Ele representa a complexidade do transtorno, que possui diversos subtipos manifestados de maneira única por cada indivíduo. O desenho foi utilizado pela primeira vez em 1963 por Gerald Gasson, pai de uma criança autista e membro da National Autistic Society, e posteriormente se popularizou entre a comunidade.

Os diversos núcleos presentes no quebra-cabeça simbolizam a diversidade das famílias que convivem com pessoas autistas, fortalecendo a conexão entre elas e a sociedade. O brilho do cordão representa a esperança e a conscientização sobre o transtorno, bem como a importância do acesso aos serviços e apoios necessários para a inclusão da pessoa autista na sociedade.



O símbolo do infinito colorido é uma alternativa ao cordão com estampa

Embora seja menos conhecido no Brasil, esse cordão é utilizado tanto aqui quanto em outros países para representar o transtorno. O símbolo transmite a ideia de que a neurodiversidade é infinita, sendo uma expressão natural do gene humano e refletindo a acessibilidade da diversidade



ASSOCIAÇÕES QUE APOIAM PCD PARA EMPREGABILIDADE

No Brasil, várias instituições e associações se destacam no apoio à inclusão e empregabilidade de pessoas com deficiência. Aqui estão os principais:

1-Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD)

A AACD é uma das mais conhecidas no país, oferecendo serviços de reabilitação e integração social de pessoas com deficiência física. Embora seu foco principal seja a reabilitação, a AACD também apoia a inclusão no mercado de trabalho por meio de parcerias com empresas e treinamentos.

Site: www.aacd.org.br

2-Associação Brasileira de Assistência à Pessoa com Deficiência Visual (LARAMARA)

LARAMARA trabalha pela inclusão de pessoas com deficiência visual, com programas de capacitação e apoio à empregabilidade, garantindo acesso a empregos funcionais.

Site: www.laramara.org.br

3-Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) - Programa "Ser Capaz"

A ABRH, por meio do programa "Ser Capaz", promove a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo capacitação e parcerias com empresas.

Site: www.abrhbrasil.org.br

4-Instituto Jô Clemente (IJC)

O IJC, antiga APAE São Paulo, apoia a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, oferecendo capacitação e suporte para empresas.

Site: www.ijc.org.br

ASSOCIAÇÕES QUE APOIAM PCD PARA EMPREGABILIDADE

5-Rede Cidadã

A Rede Cidadã promove a inserção de pessoas vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência, no mercado de trabalho por meio de capacitação e parcerias com empresas.

Site: www.redecidada.org.br

6-Fundação Dorina Nowill para Cegos

A fundação oferece serviços para inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, capacitando-as e promovendo a sensibilização das empresas.

Site: www.fundacaodorina.org.br

7-Associação Nacional de Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID)

AMPID foca na defesa de direitos e colabora com iniciativas que promovem a inclusão e empregabilidade de pessoas com deficiência.

Site: www.ampid.org.br

8-Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas

A Amankay apoia a inclusão e empregabilidade de pessoas com deficiência por meio de capacitação profissional e desenvolvimento de políticas públicas.

Site: www.amankay.org.br

9-Movimento Down

O Movimento Down oferece programas de capacitação e empregabilidade para pessoas com Síndrome de Down, além de promoção de conscientização nas empresas.

Site: www.movimentodown.org.br

10-Instituto Rodrigo Mendes

Este instituto promove a inclusão social e empregabilidade de pessoas com deficiência por meio de ações educacionais e sensibilização de empresas.

Site: www.institutorodrigomendes.org.br

CONCLUSÃO

Entender e praticar a inclusão é um compromisso contínuo. Ao aprender sobre as diferentes deficiências e as melhores formas de interagir com as pessoas que as possuem, você não apenas cumpre um dever social, mas também contribui para uma sociedade mais justa e acolhedora. Seja em casa, no trabalho ou na comunidade, todos nós podemos fazer a diferença.

VAMOS SEGUIR JUNTOS NESSA JORNADA DE INCLUSÃO!



LEGISLAÇÃO E POLÍTICA PÚBLICA

Lei Brasileira de Inclusão (LBI)

A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece um marco legal para garantir os direitos das pessoas com deficiência, incluindo o direito ao trabalho em igualdade de condições com as demais.

Incentivos Fiscais e Programas de Apoio

Existem diversos passivos fiscais e programas de apoio que visam facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Conhecer e aproveitar esses benefícios pode ser uma estratégia eficaz para as empresas.

DIREITO AO TRABALHO

Iniciativa Privada: O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe que empresas com cem ou mais trabalhadores são obrigadas a destinar de 2% a 5% de suas vagas ou cargas a pessoas com deficiência capacitadas para o exercício da função.

O descumprimento dessa exigência sujeita as empresas a penalizações, incluindo o pagamento de multa, cujo valor varia conforme a proporção do não preenchimento das vagas.

Essa legislação tem como objetivo garantir a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades.

Direitos do Estagiário:

A Lei nº 11.788/08, denominada Lei do Estágio, estabelece que pode ser estagiário(a) o(a) aluno(a) que frequenta o ensino regular em instituições de educação superior nas modalidades Licenciatura, Bacharelado e Tecnólogo, no Ensino Profissional (Profissionalizante e Técnico), no Ensino Médio, na Educação Especial e nos anos finais do Ensino Fundamental, na modalidade da Educação Profissional de Adultos de Jovens e Técnicos (EJA).

Para as pessoas com deficiência, são asseguradas 10% das vagas de estágio oferecidas pela parte concedente, e o limite de dois anos de duração do estágio no mesmo local de trabalho não se aplica.

Direitos do Jovem Aprendiz:

De acordo com o artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de aprendizagem é uma modalidade especial de contrato de trabalho, devendo ser firmado por escrito e anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Nesse contrato, o empregador se compromete a garantir ao jovem, com idade entre 14 e 24 anos, uma atividade compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, enquanto o aprendiz deve executar com zelo e diligência as tarefas fáceis para sua formação.

Também estão asseguradas 10% das vagas de aprendizagem para pessoas com deficiência, e, nesse caso, o limite de dois anos de duração e a restrição de idade não se aplicam.

Administração Pública (Servidor Público):

O artigo 5º, parágrafo 2º, da Lei nº 8.112/90 assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos para o fornecimento de cargas cujas atribuições sejam compatíveis com suas condições.

A reserva mínima é de 5% das vagas, podendo chegar a até 20% das vagas oferecidas no edital.

Direito à previdência e assistência social

BPC

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) , previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) , garante o pagamento de um salário mínimo por mês ao idoso com idade igual ou superior a 65 anos ou à pessoa com deficiência de qualquer idade que possua impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que a impossibilitem de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com muitas pessoas.

Para ter direito ao benefício, é necessário que a renda per capita do grupo familiar seja igual ou menor que 1/4 do salário mínimo . Além das classificações de renda, as pessoas com deficiência também passam por avaliação médica e social.

O beneficiário do BPC, assim como sua família, deverá estar inscrito no Cadastro Único . Caso não esteja, basta procurar o CRAS do seu bairro para realizar a inscrição.

A exigência do BPC é gratuita e pode ser feita pelo telefone 135 , pelo site ou pelo aplicativo Meu INSS .



BENEFÍCIO DA PRESTAÇÃO CONTINUADA



BPC LOAS

A Lei Complementar nº 142/2013, garante a pessoa com deficiência o direito a aposentadoria por idade reduzida e por tempo de contribuição variável, de acordo com o grau da deficiência (leve, moderada ou grave). A classificação e definição da deficiência são feitas através de avaliação médica e funcional, em que, considera o meio em que a pessoa está inserida, ou seja, se leva em conta as atividades desempenhadas por elas no ambiente de trabalho, social e em casa e não a deficiência em si.

Aposentadoria por idade: É um benefício devido às pessoas com deficiência em que a idade mínima exigida para aposentar foi reduzida, sendo 60 anos, se homem e, 55 anos, se mulher, independente do grau de deficiência, desde que tenham contribuído por 15 anos, ou seja, trabalhado formalmente por 180 meses e que comprovem a existência da deficiência durante igual período.

Por tempo de contribuição: É um benefício devido às pessoas com deficiência, também teve seu período aquisitivo reduzido, no entanto, ainda, é necessário ter contribuído, ou seja, trabalhado formalmente por 180 meses.

GRAU DE DEFICIÊNCIA	TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO (IDADE)	TER TRABALHADO OU CONTRIBUÍDO
LEVE	Homem: 33 anos Mulher: 28 anos	15 anos ou 180 meses
MODERADA	Homem: 29 anos Mulher: 24 anos	
GRAVE	Homem: 25 anos Mulher: 20 anos	

Direito a descontos (Isenção de IPI, ICMS e IPVA)

A pessoa com deficiência, que dirige ou não veículo, tem direito a isenções de IPI e ICMS na aquisição de veículo novo, bem como, a isenção do IPVA de seu veículo.

- **Como obter a isenção do IPI?**

O Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) é um imposto federal que influencia no valor do item ou produto estrangeiro importado, no caso de veículo novo, ao isentar, o custo final diminui bastante. As pessoas com deficiência que se enquadrarem nos critérios elencados na Lei nº 8.989/95 e no Decreto Lei nº 11.063/22 poderão reunir a documentação exigida e dar entrada no pedido de isenção de IPI junto à Receita Federal.

- **Como obter a isenção do ICMS?**

O Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) é um imposto estadual que influencia no preço do veículo, ao isentar, junto com o IPI, tende a diminuir bastante o custo final. Por se tratar de imposto estadual, sua alíquota, ou seja, seu percentual varia para cada Estado. Atualmente aplica-se a isenção "total" do ICMS em veículos com valor de até R\$ 70 mil, para veículos com valores acima de R\$ 70 mil até R\$ 120 mil, a isenção é "parcial", pois paga-se um valor proporcional ao imposto de cada Estado. As pessoas com deficiência poderão dar entrada no pedido de isenção de ICMS junto à Secretaria da Fazenda Estadual.

- **Como obter a isenção do IPVA?**

O Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA) também é imposto estadual, de caráter anual, em que sua alíquota, ou seja, seu percentual varia para cada Estado. Ao isentar, retira um gasto anual dos donos de veículos PcD. As pessoas com deficiência poderão dar entrada no pedido de isenção de IPVA junto à Secretaria da Fazenda Estadual.

Outras normas que abrangem direitos das Pessoas com Deficiência

1. **Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU , ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional.**
2. **Constituição Federal de 1988 :**
 - **Arte. 7º, XXXI – Proíbe a discriminação de discriminação e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.**
 - **Arte. 37, VIII – Determina que a lei reserva um percentual de cargas e empregos em concursos públicos para pessoas com deficiência.**
 - **Arte. 203, IV – Garantir a assistência social pelo Estado, independentemente da contribuição à segurança social, promovendo a integração da pessoa com deficiência na vida comunitária.**
3. **Decreto nº 3.298/99 – Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência.**
4. **Lei nº 7.853/89 – Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência.**
5. **Lei nº 8.036/90 :**
 - **Arte. 20, XVIII – Dispõe sobre o direito do trabalhador com deficiência de sacar o FGTS para adquirir órtese ou prótese.**
6. **Lei nº 8.899/94 – Dispõe sobre a concessão de passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo.**
7. **Lei nº 10.048/00 – Dispõe sobre o atendimento prioritário às pessoas com deficiência.**
8. **Lei nº 10.098/00 – Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade.**
9. **Lei nº 10.436/02 – Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).**
10. **Lei nº 10.845/04 – Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Especializado às Pessoas com Deficiência.**
11. **Lei nº 11.126/05 – Dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de adesão e permanência em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.**
12. **Lei nº 12.764/12 – Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.**
13. **Resolução nº 343/20 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – Estabelece condições especiais de trabalho para servidores com deficiência ou com filhos ou dependentes nessas condições.**

BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO

O que é Inclusão?

A inclusão é uma prática de integrar e valorizar pessoas que, historicamente, foram restaurações do convívio social devido a fatores como gênero, raça, deficiência, entre outros. Entre as diversas abordagens da inclusão, este e-book foca especialmente na inclusão no mercado de trabalho.

Incluir no ambiente profissional vai muito além do cumprimento de cotas; Trata-se de implementar políticas e criar oportunidades que possibilitem o desenvolvimento e a valorização de talentos diversos, incluindo pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+, 60+, mulheres e pessoas negras. Desta forma, a inclusão não apenas respeita, mas também valoriza a diversidade, promovendo um espaço onde cada indivíduo possa contribuir com suas habilidades únicas.

Diversidade e Inclusão: Entendendo a Diferença

Diversidade e inclusão são conceitos complementares, mas distintos.

Diversidade

É o conjunto de pessoas com diferentes características, habilidades e perspectivas — como etnia, gênero, cultura e implicações — que convivem em um mesmo ambiente.



Inclusão

É o conjunto de práticas que garantem a representatividade, o pertencimento e o acolhimento desses indivíduos, promovendo um ambiente de trabalho onde todos se sintam respeitados e valorizados.

Desafios da Inclusão no Ambiente de Trabalho

A construção de um ambiente inclusivo no trabalho traz desafios que precisam ser superados para que a inclusão seja efetiva.

Entre eles estão:

Comunicação

Uma comunicação clara e adaptada é essencial para reduzir mal-entendidos. No caso de pessoas com deficiência, essa comunicação pode exigir ajustes específicos das empresas, e cabe às pessoas e gestores transmitirem mensagens de forma direta, considerando as particularidades de cada deficiência. Perguntar se a mensagem foi encontrada é uma boa prática para garantir que todos estejam alinhados.

Preconceito e Vieses Inconscientes

As visões inconscientes são pressupostos e atitudes desenvolvidas ao longo da vida que, muitas vezes, reforçam estereótipos no ambiente de trabalho. O combate exige ferramentas que promovam a conscientização e o respeito, evitando microagressões que possam comprometer um ambiente verdadeiramente inclusivo.

Confiança

A falta de confiança nas capacidades das pessoas com deficiência pode resultar de preconceitos e atitudes capacitistas, gerando desmotivação e afastamento. Cada pessoa é capaz de realizar suas tarefas dentro de suas possibilidades. Oferecer apoio quando solicitado, mas respeitar sua autonomia, contribuir para fortalecer a confiança e promover o senso de pertencimento.

Discriminação

Piadas, comentários preconceituosos e atitudes capacitistas são formas de discriminação que afetam o bem-estar e o desempenho das pessoas com deficiência no trabalho, além de aumentar a rotatividade. Para combatê-las, as empresas devem investir em ações que promovam o diálogo e implementem políticas de gestão de conflitos, reduzindo barreiras atitudinais.

Como melhorar a inclusão no local de trabalho?

A inclusão é um processo contínuo, e as empresas devem estar atentas ao feedback dos colaboradores para manter um ambiente seguro e acolhedor para todos. Algumas ações que podem fortalecer a inclusão são:

- ✓ Garantir representatividade em todos os setores da empresa.
- ✓ Promover uma liderança inclusiva e diversificada , oferecendo treinamentos regulares.
- ✓ Garantir justiça e transparência nas oportunidades de crescimento.
- ✓ Criar iniciativas para avaliações de desempenho imparciais , eliminando visões inconscientes.
- ✓ Combater microagressões e atitudes discriminatórias , promovendo um ambiente respeitoso.
- ✓ Incentivar o senso de pertencimento , por meio do apoio e da valorização da diversidade.



Benefícios da Inclusão

Vantagens Competitivas

Empresas inclusivas frequentemente relatam maior inovação e criatividade, pois equipes diversas trazem novas perspectivas e soluções para desafios. A inclusão não apenas contribui para humanizar o ambiente de trabalho, mas também fortalece a solidariedade entre colegas, melhora a produtividade e impulsiona o desenvolvimento pessoal e profissional, fomentando a criação de novos valores.

Melhoria no Ambiente de Trabalho

A inclusão torna o ambiente de trabalho mais justo e acolhedor, garantindo que todos os colaboradores se sintam respeitados e valorizados. Isso aumenta a satisfação e a retenção de talentos diversos, fortalecendo o senso de compromisso e responsabilidade. Além disso, a redução da rotatividade contribui para a economia de custos associados ao recrutamento e à seleção de novos profissionais.

Impacto Positivo na Imagem Corporativa

Empresas inclusivas obtêm reconhecimento positivo entre clientes, parceiros e a sociedade, o que pode resultar em vantagens competitivas e fortalecer a confiança corporativa. Equipes promovidas impulsionaram a inovação e o desenvolvimento de soluções e produtos, contribuindo para a criação de novas oportunidades no mercado. Além disso, essa postura inclusiva ajuda a empresa a atingir e comunicar suas metas de diversidade de forma mais eficaz.

Este conteúdo é um recurso essencial para quem busca entender a importância da inclusão e seus benefícios para o ambiente de trabalho e para o crescimento da organização como um todo.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Processos Seletivos Inclusivos

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator que enriquece a diversidade e impulsiona a inovação nas empresas. Um processo seletivo inclusivo é essencial para garantir que todos os candidatos, independentemente de suas condições, tenham oportunidades justas. A acessibilidade nas vagas de emprego, por meio de informações em formatos adaptados e plataformas acessíveis, é um passo fundamental para eliminar barreiras e permitir que candidatos com diferentes tipos de deficiência participem plenamente do processo.

Além disso, entrevistas inclusivas, que consideram as necessidades específicas dos candidatos e adaptam o ambiente e a metodologia de avaliação, são cruciais para criar um espaço onde a diversidade seja valorizada. Ferramentas de avaliação adaptadas garantem que as competências dos candidatos sejam comprovadas de forma justa, utilizando recursos que desde testes ajustados para diferentes necessidades até tecnologias assistivas, como softwares e aplicativos que auxiliam no recrutamento e seleção.

Ao promover processos seletivos inclusivos, as empresas não apenas cumprem sua responsabilidade social, mas também se beneficiam do potencial e das perspectivas diversas que os indivíduos com deficiência trazem para o ambiente de trabalho.

Acessibilidade nas Vagas de Emprego

A área de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel fundamental na contratação de pessoas com deficiência, pois é responsabilidade do setor buscar conhecimento e promover um ambiente inclusivo e adaptável. Junto ao departamento de diversidade, quando existente, o RH deve compreender quais requisitos são essenciais para definir as exigências das vagas, revisando as exigências para eliminar termos capacitistas e restrições incidentais que possam resultar em exclusão.

Após esta análise, as vagas deverão ser divulgadas em canais acessíveis, como redes sociais, plataformas e sites especializados. Esses anúncios devem apresentar uma linguagem simples e inclusiva, com informações disponíveis em formatos alternativos para alcançar o maior número possível de candidatos com perfis diversos. Ao tornar a divulgação das vagas acessíveis, as empresas demonstram compromisso com uma cultura de diversidade e inclusão, inspirando confiança nos candidatos e incentivando sua participação no processo.

Entrevistas Inclusivas

A acessibilidade não deve se restringir à divulgação das vagas; ela é igualmente essencial na etapa das entrevistas. A entrevista de emprego é o momento em que o candidato conhece a estrutura da empresa e interage com gestores, compreendendo as atividades e rotinas da vaga. Para as empresas, é uma oportunidade de identificar as necessidades dos candidatos e planejar o uso de tecnologias assistivas adequadas.

É fundamental evitar perguntas que carreguem suposições ou conotações negativas. Informar-se antecipadamente sobre as características das deficiências pode ajudar a formular perguntas adequadas e a compreender melhor os candidatos. Dica: antes da entrevista, solicite que os candidatos compartilhem informações sobre possíveis adaptações possíveis. Isso permite preparar o ambiente com antecedência e evitar constrangimentos.

Para garantir entrevistas inclusivas, a empresa deve oferecer locais acessíveis e sinalizações claras, além de disponibilizar recursos como intérpretes de Libras, ferramentas em Braille, fontes ampliadas, audiodescrição e outras tecnologias assistivas. Apresentar um ambiente de trabalho já adaptado ou com planejamento para adaptações reforça o compromisso da empresa com a inclusão e a valorização da diversidade.

Ferramentas de Avaliação Adaptadas

As ferramentas de avaliação adaptadas são essenciais para eliminar barreiras nos processos seletivos, garantindo equidade na análise das competências dos candidatos.

A entrevista on-line, por exemplo, oferece diversas vantagens, especialmente com o crescimento do trabalho remoto. Esse formato possibilita uma interação dinâmica e prática, otimizando o tempo e reduzindo custos de deslocamento tanto para o candidato quanto para o recrutador.

Importante: Uma entrevista on-line deve ser priorizada para posições remotas. Para cargas presenciais ou híbridas, recomenda-se que o contato inicial ocorra virtualmente, seguido de etapas presenciais caso o candidato seja aprovado. Essa abordagem equilibra acessibilidade e alinhamento com a dinâmica do trabalho presencial.

Algumas ferramentas de tecnologia recomendadas para entrevistas inclusivas incluem:



Zoom: Oferece recursos como Closed Caption (legenda automática), gravação de reuniões, transcrição automática e suporte para leitores de tela, promovendo acessibilidade por até 40 minutos em chamadas gratuitas.



Audima: Converte texto em áudio, beneficiando pessoas com deficiência visual ou dificuldades de leitura. A empresa oferece planos personalizados e acessíveis para as organizações. O programa é pago e a empresa poderá solicitar um orçamento através do link a seguir, <https://audima.co/>.



Rybená: Converte textos em Libras, facilitando o entendimento de páginas da internet por pessoas com deficiência auditiva e outras dificuldades de leitura. O programa é pago no sistema plano mensal e anual, também oferece a oportunidade de personalização de acordo com a preferência do usuário, para ter acesso ao site basta clicar no link a seguir, <https://rybena.com.br/>.



HandTalk: Plataforma de tradução automática para Libras, com versões gratuitas e pagas. Reconhecida mundialmente, a HandTalk oferece acessibilidade em conteúdos digitais. Para acessar o site e ter acesso a conteúdo e aplicativo gratuitos, basta clicar no link a seguir, <https://www.handtalk.me/br/>.

Liane TTS: Um software de síntese de voz que facilita o uso de computadores por pessoas com deficiência visual. Ele funciona com o sistema Speech Dispatcher, oferecendo uma interface comum e acessível para sintetizadores de voz.

Braille Translator: Ferramenta gratuita que traduz textos em Braille. Ela permite a impressão em Braille, sendo uma solução acessível e fácil de usar para a inclusão de pessoas com deficiência visual.

Braille Fácil: Programa gratuito que permite a tradução instantânea para Braille, ideal para acessibilidade em documentos e informações. O download da ferramenta pode ser feito de maneira gratuita no link a seguir: <http://intervox.nce.ufrj.br/brfacil/>

Essas ferramentas tornam as entrevistas mais acessíveis, evidenciando o compromisso da empresa com a inclusão e assegurando que todos os candidatos tenham oportunidades justas para demonstrar suas qualificações e habilidades.

Esse conteúdo está estruturado para orientar a implementação de práticas inclusivas no recrutamento e seleção, ajudando as empresas a criarem um ambiente de trabalho acessível e acolhedor para profissionais com deficiência

Visite o BANCO DE CURRÍCULOS do ILA, o "Sob Medida", aqui:
<https://www.institutolucasamoroso.org.br/modalidade-emprego-apoiado>



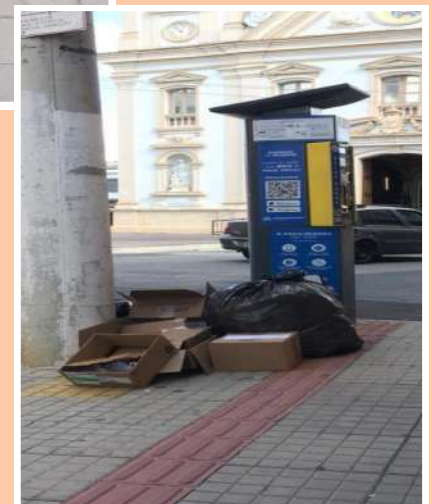
ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Barreiras

Segundo o artigo 3º, inciso IV da Lei Brasileira de Inclusão, as barreiras são quaisquer **entraves, obstáculos, atitudes** ou **comportamentos** que limitam ou impedem 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 outros. São exemplos as barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, na comunicação, na informação, atitudinais e tecnológicas.

• Barreiras Urbanísticas

As barreiras urbanísticas incluem obstáculos encontrados em vias públicas, espaços privados de uso coletivo e áreas abertas ao público. Elas impõem dificuldades, riscos e impedem a mobilidade das pessoas com deficiência. As barreiras se distinguem em permanentes e dinâmicas, de acordo com sua duração no tempo e espaço. As permanentes são estruturas fixas em espaços que dificultam a locomoção, e as dinâmicas são objetos que podem se locomover de um lado para outro. Para removê-las, é necessário reparar trechos com irregularidades, tapar buracos e prover uma estrutura adequada de urbanização que facilite a mobilidade.



• Barreiras Arquitetônicas

As barreiras arquitetônicas são aquelas presentes em edifícios públicos e privados, ou seja, todos os tipos de obstáculos que impedem as pessoas com deficiência de desfrutar ou ocupar esses espaços.

Para eliminá-los, os prédios deverão contar com rampas, elevadores, banheiros adaptados, espaço e estrutura adequada para o uso de cadeiras de rodas, piso tátil, corrimãos, corredores e portas largas, além de estacionamento acessível.

A construção de um ambiente acessível deve ser uma prioridade desde o início do projeto, evitando futuras barreiras arquitetônicas.



Barreiras nos Transportes

As barreiras nos transportes estão presentes nos sistemas e meios de transporte. Ou seja, são obstáculos que dificultam ou impedem que pessoas com deficiência se locomovam de um lugar para outro, embarquem ou desembarquem de determinado transporte, devido à falta de assentos preferenciais e de informações que auxiliem suas necessidades.

Para eliminá-las, é necessário realizar adequações em estações, pontos de parada e terminais, além de disponibilizar veículos seguros e acessíveis, com recursos de comunicação adaptados, assentos identificáveis e acessíveis, além de vagas reservadas para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida nos estacionamentos.

Barreiras na Comunicação e na Informação

As barreiras na comunicação e na informação são quaisquer entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que dificultam ou impossibilitam a expressão ou a obtenção de mensagens e informações por meio de sistemas de comunicação e tecnologia da informação.

Para eliminá-los, é necessário promover a acessibilidade digital em sites, sistemas, plataformas, aplicativos e documentos digitais, além de oferecer computadores e smartphones com recursos acessíveis. Também é essencial disponibilizar produtos com legendas, janela de Libras e audiodescrição, garantindo informações claras e acessíveis sobre produtos e serviços comercializados.

Barreiras Atitudinais

As barreiras atitudinais referem-se a atitudes e comportamentos que impedem ou prejudicam a participação social das pessoas com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais. Ou seja, são obstáculos presentes no convívio social, focados nas dificuldades dos indivíduos, em vez de suas habilidades.

Elas incluem discriminação, visões inconscientes, preconceitos, capacidade e falta de conhecimento, fatores que criam barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência. Para eliminá-las, é necessário abandonar atitudes discriminatórias e segregadoras, buscar conhecimento e oferecer ferramentas que promovam a inclusão, além de desconstruir capacitistas.

Barreiras Tecnológicas

As barreiras tecnológicas dificultam ou impedem o acesso das pessoas com deficiência às tecnologias. Para eliminá-las, é essencial desenvolver recursos como leitores de tela para computadores, smartphones e TVs, garantindo que as soluções tecnológicas respeitem e considerem as diferentes necessidades das pessoas com deficiência.

Acessibilidade

Segundo o artigo 3º, inciso I, da Lei Brasileira de Inclusão, acessibilidade é a possibilidade e a condição de alcance para a utilização, com segurança e autonomia, de espaços, móveis, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação — incluindo seus sistemas e tecnologias —, bem como de outros serviços e instalações abertas ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto em áreas urbanas quanto rurais, por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

Portanto, a acessibilidade garante o acesso à saúde, ao trabalho, ao lazer e à educação, garantindo o direito de ir e vir. **São exemplos de acessibilidade: rampas, escadas, corrimãos, sinalização tátil e Libras, entre outros.**



Rampas

As rampas são alternativas às escadas para pessoas com dificuldades de locomoção. Devem ser construídas de forma que não exijam grande esforço, garantindo o acesso de quem utiliza.

As rampas podem ser instaladas em esquinas, meios de quadra, canteiros divisores de pistas, rebaixos de calçadas e edifícios que não dispõem de elevadores, sejam eles públicos ou privados.

As rampas devem atender aos seguintes requisitos:

- Largura mínima: 1,20m;
- Guias de balização: Quando não houver paredes laterais, as rampas deverão possuir guias de balização com altura mínima de 5 cm, executadas nas projeções dos guarda-corpos;
- Patamares: No início e no final de cada segmento de rampa, com comprimento mínimo de 1,20m no sentido do movimento;
- Piso tátil de alerta: Deve ter largura entre 25 cm e 60 cm, posicionado conforme distâncias pré-estabelecidas, localizado antes do início e após o artigo da rampa com orientação longitudinal maior ou igual a 5%;
- Inclinação transversal: Máximo de 2% para rampas internas e 3% para rampas externas;
- Corrimãos: Devem ser instalados em ambos os lados, a 0,92m e 0,70m do piso, prolongando-se paralelamente ao patamar por pelo menos 30 cm nas extremidades, sem interferir nas áreas de circulação;
- Patamares próximos a portas e bloqueios: Devem ser sempre previstas para facilitar o acesso.

As rampas devem ter especificação de acordo com os limites estabelecidos na norma ABNT NBR 9050/2015 .

Escadas

As escadas se tornar rotas acessíveis desde que sejam construídas e associadas a rampas ou equipamentos eletromecânicos. Eles devem atender aos seguintes requisitos:

- Tamanho mínimo do espaço livre: 1,20m;
- Patamar no sentido do movimento: Deve ser instalado a cada 3,20m de altura, com dimensão mínima de 1,20m, ou sempre que houver mudança de direção;
- Piso tátil para sinalização: Deve ter largura entre 25 cm e 60 cm, localizado antes do início e após o término da escada;
- Sinalização visual nos degraus: Todos os degraus devem ter sinalização visual na borda do piso e do espelho, em cor contrastante;
- Inclinação transversal máxima: 1% em escadas internas e 2% em escadas externas;
- Corrimãos: Devem ser instalados em ambos os lados, a 0,92m e 0,70m do piso, prolongando-se paralelamente ao patamar por pelo menos 30 cm nas extremidades, sem interferir nas áreas de circulação.

Para escadas com largura superior a 2,40m, devem ser seguidas conforme orientações da norma ABNT NBR 9050/2015 .

Corrimãos

Os corrimãos devem ser instalados em ambos os lados de rampas, escadas e degraus isolados, auxiliando no impulso e na orientação de pessoas com deficiência. As instalações devem seguir os seguintes requisitos:

- Empunhadura adequada e fácil penetração;
- Seção circular preferencialmente entre 3,0 cm e 4,5 cm de diâmetro;
- Fixação inferior da haste, permitindo melhor penetração da mão, com extremidades recurvadas para baixo ou externas para a parede lateral, a fim de evitar acidentes;
- Prolongamento mínimo de 30 cm no início e no final de escadas e rampas;
- Altura associada de 70 cm e 92 cm do piso, medidas a partir da geratriz superior, para corrimãos em escadas e rampas;
- Sinalização tátil em escadas fixas e rampas, com caracteres em relevo e Braille identificando o pavimento. Na parede, a sinalização deve ser visual e, opcionalmente, tátil.

A instalação central de corrimãos em escadas e rampas deve ser feita apenas quando a largura for superior a 240 cm, podendo ser interrompida em patamares com comprimento superior a 140 cm.

Todas as diretrizes devem seguir as orientações da norma ABNT NBR 9050/2015 .

Sinalização Tátil

A sinalização tátil pode ser realizada de duas formas: Braille e Piso Tátil , que se subdividem em Piso Tátil Direcional e Piso Tátil de Alerta .

Braille

O Braille é um sistema de escrita e leitura tátil criado pelo francês Louis Braille , que ficou cego aos três anos de idade devido a uma infecção nos olhos, em 1812. Naquela época, já existia outro sistema de leitura para cegos, desenvolvido por Valentin Haüy , que consistia em livros com letras grandes em alto relevo, mas era pouco eficaz.

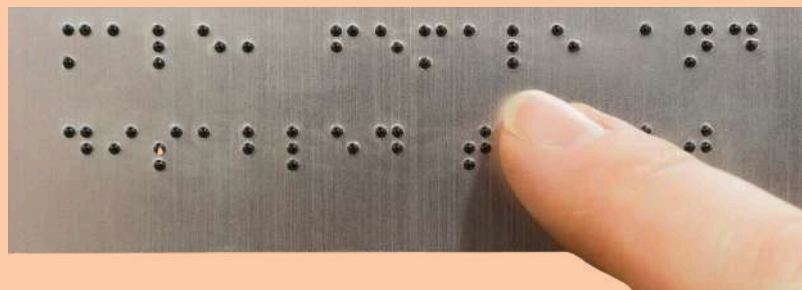
O sistema Braille foi oficialmente aceito apenas em 1843 , pelo Instituto Real dos Jovens Cegos de Paris , e, a partir daí, começou a ser divulgado por toda a Europa. No Brasil, o Braille foi difundido pelo escritor e professor Álvares de Azevedo , que nasceu cego. Em 1854 , ele auxiliou na criação de uma escola para cegos no país, o Instituto Benjamin Constant (IBC) , localizado no Rio de Janeiro.

O sistema Braille é um código de escrita em alta relevância destinado a pessoas com deficiência visual. Ele contém letras, números, símbolos, pontuações e outros sinais que auxiliam na comunicação e compreensão de mensagens. Sua estrutura é formada por seis pontos em relevância , dispostos verticalmente em duas colunas de três pontos cada , permitindo a formação de 63 símbolos ou símbolos .

Para sua aplicação correta, existem regras e normas que devem ser seguidas, conforme o Manual da Grafia Braille para a Língua Portuguesa .

De acordo com a norma ABNT NBR 9050/2015 , o arranjo dos seis pontos e o espaçamento entre as celas Braille devem atender às seguintes diretrizes:

- Diâmetro no ponto da base: de 1,2 a 2,0 mm
- Espaçamento vertical e horizontal entre pontos – medido a partir do centro de um ponto até o centro do próximo ponto: 2,7 mm
- Separação horizontal entre as celas Braille: 6,6 mm
- Altura do ponto: 0,6 a 0,8 mm



Piso Tátil

A sinalização no piso tátil é um recurso que visa à segurança, orientação e mobilidade a todas as pessoas, em especial, às pessoas com deficiência visual. Existem dois tipos, a sinalização direcional e a sinalização de alerta, em que deve ter as seguintes funções:

- **Função identificação de perigos (sinalização tátil alerta):** informar sobre a existência de desníveis ou outras situações de risco permanente;
- **Função condução (sinalização tátil direcional):** orientar o sentido do deslocamento seguro;
- **Função mudança de direção (sinalização tátil alerta):** informar as mudanças de direção ou opções de percursos;
- **Função marcação de atividade (sinalização tátil direcional ou alerta):** orientar o posicionamento adequado para o uso de equipamentos ou serviços.

Piso Tátil Direcional

É utilizado quando há ausência ou descontinuidade de linha-guia identificável como guia de caminamento em ambientes internos ou externos, edificados ou não. Bem como, utilizado como guia de caminamento em ambientes internos e externos, sem nenhum obstáculo que possa interromper o deslocamento. De acordo com a ABNT NBR 16537, a sinalização tátil direcional deve ser instalada no sentido do deslocamento com largura entre 25 a 40 cm.

Piso Tátil de Alerta

É utilizado para sinalizar situações que envolvam risco segurança ou desníveis, devendo estar de maneira perpendicular ao sentido do deslocamento. Também é utilizada na identificação de travessia de pista, início e término de rampas, escadas fixas, escadas rolantes, próximo ou junto às portas de elevadores e desníveis de plataforma, palco indicando risco de queda. De acordo com a ABNT NBR 16537, a sinalização tátil de alerta deve possuir uma largura entre 25 a 40 cm, sendo 25 cm para local de pouco tráfego e 40 cm para local de tráfego intenso.

Ainda, a sinalização no piso tátil deve obedecer às seguintes regras:

- Ser antiderrapante, em qualquer condição;
- Ter relevo contrastante em relação ao piso adjacente, de forma a ser claramente percebida por pessoas com deficiência visual que utilizam a técnica da bengala longa;
- Ter cor contrastante em relação ao piso adjacente, de forma a ser percebido por pessoas com baixa visão.

Atender as características de desenho, relevo e dimensões de acordo com a norma ABNT NBR 16537.

Libras

A Língua Brasileira de Sinais (Libras) sofreu influências da Língua de Sinais Francesa , pois, em 1857 , seu defensor e ativista Eduardo Huet ajudou a fundar a primeira escola para surdos do país, antigamente conhecida como Imperial Instituto de Surdos-Mudos . Por ser considerado pejorativo, o nome foi alterado para Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) , permanecendo assim até hoje.

Por meio da Lei nº 10.436/2002 , a Libras foi reconhecida como uma língua no Brasil, possuindo sintaxe, semântica e estruturas bem definidas. Posteriormente, a profissão de tradutor e intérprete de Libras foi regulamentada pela Lei nº 12.319/2010 .

Embora não seja uma língua universal, no Brasil, a Libras possui regionalismos , ou seja, diferentes estados e regiões adotam expressões e termos distintos, como ocorre com os sotaques na língua falada.

O sistema de Libras é composto por um alfabeto manual , utilizado para representar letras da língua oral, sendo cada letra associada a uma configuração específica da mão. Da mesma forma, os números possuem representações próprias. No entanto, a Libras não se baseia apenas nos movimentos das mãos, mas também nas expressões faciais e corporais , tornando-se uma língua espaço-visual .

Nesse contexto, há intérpretes e tradutores de Libras:

- Intérpretes de Libras: São responsáveis por facilitar a comunicação, garantindo o acesso à informação para pessoas surdas, acompanhando e traduzindo o que está sendo enviado aqui e exibido, promovendo a inclusão.
- Tradutores de Libras: São responsáveis pela tradução de conteúdos escritos, convertendo textos de livros e documentos para Libras.

Tecnologias Assistivas

Segundo o artigo 3º, inciso III, da Lei Brasileira de Inclusão , as tecnologias assistivas ou ajudas técnicas são equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, práticas e serviços que têm como objetivo promover a funcionalidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida em suas atividades e participação no convívio social. Essas tecnologias visam garantir autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social .

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo não apenas reflete um compromisso ético e social das empresas, mas também enriquece o capital humano com perspectivas diversas e inovadoras. O RH e a equipe de diversidade desempenham papéis cruciais nesse processo, especialmente na oferta e indicação de cursos de certificação on-line gratuitos. Esses cursos são fundamentais para o desenvolvimento de habilidades técnicas — hard skills — e interpessoais — soft skills — essenciais para o desempenho eficiente das funções dentro da empresa. Além disso, é vital que o RH e a equipe de diversidade alinhem esses cursos com as soft e hard skills necessárias, que são igualmente importantes para a integração e performance no ambiente de trabalho.

Os programas de mentoria também têm um papel significativo no desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Conectar essas pessoas com mentores experientes permite uma troca de conhecimentos valiosos, orientações personalizadas e apoio contínuo, promovendo sua ascensão dentro da empresa e ajudando-as a superar desafios e aproveitar oportunidades de crescimento.

As avaliações de necessidades e desempenho adaptadas às pessoas com deficiência são essenciais para garantir que o desenvolvimento seja eficaz e alinhado com suas capacidades. Essas avaliações devem considerar as particularidades de cada indivíduo e fornecer uma visão clara sobre as áreas de melhoria a serem trabalhadas. Os planos de desenvolvimento individualizados e de carreira são a base para o crescimento profissional das pessoas com deficiência. Esses planos devem ser elaborados com base nas avaliações adaptadas, considerando as aspirações, habilidades e desafios específicos de cada pessoa. Eles devem incluir metas claras, ações específicas e recursos necessários para alcançar o sucesso, promovendo um caminho estruturado para o crescimento e a realização profissional dentro da empresa.

Capacitação de Colaboradores

Cursos com Certificações On-line: Para promover a capacitação de colaboradores PcD , o RH e a equipe de diversidade podem oferecer cursos com certificações on-line . Atualmente, diversas plataformas disponibilizam certificação gratuita , materiais de apoio sem custo e tecnologias assistivas que garantem acessibilidade para pessoas com deficiência.

Além de oferecer conteúdos atualizados em diversas áreas, esses cursos permitem que os alunos adquiram novas habilidades técnicas e comportamentais , aplicáveis ao mercado de trabalho. Dessa forma, essas formações podem fortalecer o currículo , contribuindo para promoções, recolocações profissionais ou até mesmo o ingresso no mercado de trabalho .

A seguir, destacamos algumas plataformas on-line que oferecem cursos em diversas áreas, como Administração, Marketing, Economia, Educação, Tecnologia, Idiomas, Postura e Imagem Profissional , entre outras:

Fundação Bradesco Escola Virtual :

www.ev.org.br

FGV Educação Executiva :

https://cursosonline.org/fgv-150-cursos-online-gratis-sem-processo-seletivo/?utm_source=google&utm_medium=pesquisa&utm_campaign=cursos-fgv-gratuitos&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAkoegBhDYARIsAH85cDOOSJ4rACgE6uU6ja3Xazcb-8bbrAfHCOG34zkgdeNWE4JXU51THLUaAtAREALw_wcB#google_vignette

CPS GEEaD Cursos Livres Mooc :

<https://portalgeead.cps.sp.gov.br/mooc/>

Escola Virtual de Governo – Enap :

www.escolavirtual.gov.br/catalogo

Eskada – UEMA :

<https://eskadauema.com/>

Kultivi :

<https://kultivi.com/cursos>

Data Science Academy :

www.datascienceacademy.com.br/cursosgratuitos

Plataforma FM2S :

www.fm2s.com.br/cursos/gratuitos

Desenvolvimento de Soft Skills

As empresas interessadas em inclusão oferecem treinamentos focados no desenvolvimento de soft skills para pessoas com deficiência.

As soft skills são habilidades relacionadas à exigência mental e emocional, ou seja, aspectos comportamentais e interpessoais. Diferentemente das hard skills (competências técnicas), elas não podem ser quantificadas ou comprovadas em documentos, mas podem ser identificadas por meio de dinâmicas em grupo.

Essas habilidades podem ser adquiridas por meio de treinamentos, cursos, workshops e palestras. Exemplos de habilidades comportamentais incluem comunicação, liderança, gestão do tempo, resolução de conflitos, controle emocional e trabalho em equipe.

É importante ressaltar que, para se tratar de uma competência comportamental, seu desenvolvimento exige tempo, disciplina e acompanhamento individual, permitindo avaliar a evolução do profissional com deficiência.

Desenvolvimento de Hard Skills

As hard skills são competências técnicas comprováveis e quantificáveis por meio de certificados, diplomas e declarações de cursos realizados, podendo ser específicas no currículo. As empresas devem incentivar e financiar certificações técnicas que sejam relevantes para a área de atuação das pessoas com deficiência.

Exemplos de hard skills incluem proficiência em idiomas, conhecimento de softwares, habilidades em cálculos, uso de ferramentas de automação e expertise em determinadas áreas de atuação.

Programas de Mentoria

A mentoria é um processo que envolve uma troca de conhecimentos entre um mentor, especialista em uma área específica, e um mentorado, que busca desenvolver novas habilidades, conquistando uma promoção ou se destacando em suas atividades. Trata-se de um processo personalizado e individual, no qual o mentor aconselha, tira dúvidas, orienta e direciona o mentorado para que atinja seus objetivos.

Na mentoria para PcD, é fundamental que o mentor identifique as necessidades, metas e desafios que podem surgir, bem como as habilidades que o mentorado deseja desenvolver. Um bom mentor ajuda a estabelecer uma relação de confiança e networking, elementos essenciais para o sucesso da mentoria.

O mentor pode auxiliar na definição de metas mensuráveis de curto e médio prazo, elaborando um planejamento estruturado para o desenvolvimento das habilidades do PcD. Além disso, deve apoiar o mentorado em desafios relacionados ao ambiente de trabalho, como adaptações, barreiras e preconceitos, orientando-o sobre como abordar essas questões com a liderança.

O desenvolvimento da autoconfiança também é um aspecto essencial, pois a baixa autoestima pode impactar o desempenho profissional. O mentor deve capacitar o mentorado, incentivando-o a sair da zona de conforto e valorizando seu esforço e progresso.

Desenvolvimento de Carreira

O desenvolvimento de carreira é o conjunto de caminhos e objetivos profissionais que um colaborador pode percorrer dentro de uma empresa. Ele define, por exemplo, as posições hierárquicas e as competências para alcançar determinadas cargas.

As vantagens de um planejamento de carreira incluem retenção de talentos, oportunidades de aprimoramento contínuo e redução da rotatividade, além de atrair novos profissionais que queiram contribuir com suas experiências e conhecimentos.

Para o PcD, o desenvolvimento de carreira é uma estratégia inclusiva, que garante oportunidades equitativas de crescimento. O RH, com base nas habilidades e aspirações de cada PcD, deve promover um ambiente que garanta acesso apenas a cursos, capacitações e promoções. Essas ações fortalecem a diversidade e a cultura organizacional, criando um ambiente mais inclusivo e produtivo.

Abaixo, destacamos quatro etapas para que o RH elabore um plano de desenvolvimento de carreira para PcD:

1. Avaliação de Necessidades

Realizar avaliações individuais para identificar as necessidades específicas de acessibilidade e desenvolvimento. Essas avaliações podem ser feitas por meio de conversas abertas, a fim de compreender as aptidões técnicas e comportamentais já existentes e aquelas que precisam ser desenvolvidas.

2. Avaliação de Desempenho Adaptada

Conduzir avaliações de desempenho que considerem as adaptações possíveis, fornecendo feedbacks construtivos, baseados em indicadores claros, para apoiar o crescimento profissional.

3. Planos de Desenvolvimento Individualizados

Criar planos de desenvolvimento considerando as habilidades e desafios específicos do PcD, com metas realistas e mensuráveis de curto, médio e longo prazo. Além disso, é essencial alocar recursos adequados para que essas metas sejam alcançadas.

4. Planos de Desenvolvimento de Carreira

Implementar programas estruturados que proporcionem oportunidades de crescimento e avanço, incluindo:

- Políticas de cargas e atualizações;
- Recrutamento interno;
- Cursos, especializações e workshops;
- Suporte adicional para quem precisar.

Essas práticas são essenciais para o treinamento e desenvolvimento eficaz de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Com a colaboração de gestores, RH e equipe de diversidade, é possível promover uma formação completa, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional e reafirmando o compromisso da empresa com a inclusão e a excelência.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Sensibilização e Conscientização

A sensibilização e conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência são fundamentais para o desenvolvimento de uma cultura organizacional positiva e saudável. Ao implementar capacitações sobre inclusão, as empresas não apenas educam seus colaboradores, mas também promovem um ambiente de respeito e empatia. As políticas inclusivas garantem que todos os funcionários tenham acesso a oportunidades iguais, estimulando a diversidade e a equidade. Oferecer programas de apoio psicológico é essencial para atender às necessidades emocionais e mentais de todos, criando um espaço seguro para a expressão individual. Essa abordagem fortalece a equipe, melhora a produtividade e fomenta a inovação, refletindo uma sociedade mais justa. Investir na inclusão e diversidade é, portanto, um passo vital para o sucesso sustentável das organizações.

Capacitação sobre Inclusão

A empresa deve oferecer treinamentos para todos os colaboradores sobre diversidade e inclusão, abordando a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e como apoiar colegas com deficiência. Exemplos de capacitação incluem a realização de eventos diversos e inclusivos que promovam a integração da equipe, mentoria em grupo, vídeos e campanhas sobre comportamento inclusivo. As vantagens de investir em capacitação sobre inclusão são o foco nas habilidades dos colaboradores, e não em suas deficiências, a criação de oportunidades de desenvolvimento na carreira de cada pessoa, uma equipe mais valorizada e motivada, e maior engajamento entre os colaboradores.



Políticas Inclusivas

A empresa deve desenvolver e implementar políticas que promovam a inclusão e a equidade de oportunidades para todos os colaboradores, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso às mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento, além de combater a discriminação e o preconceito, criando um espaço seguro e acolhedor para todos. Exemplos de políticas inclusivas incluem processos seletivos inclusivos, capacitação e treinamento sobre inclusão, acessibilidade física e digital, entre outros. As vantagens de aplicar políticas inclusivas incluem a promoção da diversidade, estímulo à inovação e criatividade, soluções mais abrangentes para desafios, respeito mútuo e cooperação entre os colaboradores, e um clima organizacional mais saudável.

Programas de Apoio Psicológico

Disponibilizar serviços de apoio psicológico é fundamental para oferecer suporte na superação de desafios específicos e promover o bem-estar mental e emocional dos colaboradores com deficiência. Exemplos de suporte psicológico incluem a implementação de programas de apoio por meio de sessões de aconselhamento com psicólogos e grupos de apoio, comunicação aberta por meio de canais onde os colaboradores possam expressar suas preocupações e a flexibilidade no trabalho, com opções de trabalho remoto ou horários flexíveis. As vantagens de desenvolver programas de apoio psicológico são a resolução de conflitos, o desenvolvimento de novas aptidões e a adoção de novos hábitos.

Essas iniciativas, quando implementadas de forma efetiva, ajudam a construir uma cultura organizacional mais inclusiva, que valoriza e respeita todos os colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

ESTUDOS DE CASO E MELHORES PRÁTICAS

Empresas que se destacam

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma pauta essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária . No Brasil, algumas empresas se destacam por suas práticas inovadoras e pelo compromisso com a diversidade , promovendo um ambiente acessível e inclusivo .

A seguir, apresentamos casos de sucesso de empresas que implementaram estratégias de inclusão e acessibilidade , fornecidas de referência para outras organizações.

Ambev

A Ambev, gigante do setor de bebidas, tem investido na acessibilidade em suas fábricas e escritórios, criando um ambiente de trabalho mais adaptado e inclusivo.

A empresa promove iniciativas como o programa "Diversidade em Foco", que incentiva o debate sobre inclusão e equidade dentro da organização. Além disso, a Ambev reforça sua cultura inclusiva ao criar grupos internos de apoio e redes de mentoria para PcDs, garantindo um suporte contínuo para esses colaboradores.

BASF

A BASF, uma das principais indústrias químicas do Brasil, tem sido referência na promoção da diversidade e inclusão. Em Guaratinguetá, onde está localizada uma de suas unidades produtivas mais importantes, a empresa investe constantemente em eventos, treinamentos e políticas internas para fortalecer a inclusão de PcDs.

Em 2024, a BASF realizou a 5ª edição da Semana da Diversidade, Equidade e Inclusão, abordando práticas inclusivas e criando um espaço para diálogos sobre acessibilidade. Entre as iniciativas da empresa, destaca-se o lançamento do censo de diversidade, que busca mapear a inclusão de PcDs e direcionar futuras ações para a ampliação da acessibilidade em todas as suas unidades.

Grupo Pão de Açúcar (GPA)

O Grupo Pão de Açúcar (GPA), um dos maiores varejistas do Brasil, também tem avançado na inclusão de PcDs em seu quadro de colaboradores. A empresa vem criando lojas adaptadas com carrinhos acessíveis e sinalização adequada, garantindo autonomia aos clientes com deficiência.

Internamente, mantém programas de Diversidade e Inclusão, com foco na contratação e capacitação de PcDs, além de treinamentos contínuos para todos os funcionários, visando à conscientização sobre inclusão no ambiente de trabalho. O GPA busca consolidar a inclusão como um pilar essencial da sua cultura organizacional.



Itaú Unibanco

O Itaú Unibanco, um dos maiores bancos privados do Brasil, tem se destacado por suas ações voltadas à acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência. A instituição adaptou suas agências com rampas, sinalização tátil e sistemas de audiodescrição, tornando seus espaços mais acessíveis.

Além disso, o Itaú mantém programas de recrutamento inclusivo, buscando aumentar a diversidade em suas equipes, e oferece cursos e workshops para seus colaboradores sobre inclusão e diversidade. A empresa demonstra um forte compromisso com a cultura organizacional, promovendo um ambiente acolhedor por meio de grupos de afinidade que incentivam o diálogo sobre inclusão.

Magazine Luiza

O Magazine Luiza (Magalu), um dos maiores varejistas do país, tem investido fortemente em ferramentas de acessibilidade para suas lojas físicas e plataformas digitais, garantindo um atendimento mais inclusivo para seus clientes e colaboradores PcDs.

A empresa implementou programas de inclusão focados na contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, além de promover treinamentos sobre diversidade para sua equipe. No Magalu, a diversidade é um valor central, sendo incorporada à missão e visão da empresa.

Natura

A Natura, referência no setor de cosméticos, tem se destacado pela criação de ambientes de trabalho acessíveis e produtos inclusivos. A empresa implementou políticas de diversidade que incluem a contratação de PcDs e o desenvolvimento de ações para fortalecer o pertencimento desses colaboradores na organização.

Além disso, a Natura incentiva um ambiente corporativo inclusivo, promovendo campanhas de conscientização e treinamentos sobre equidade e acessibilidade.

Histórias de sucesso do Projeto Incluir+



“

... No Programa de Emprego Apoiado, recebi orientações valiosas, apoio contínuo e dicas que fizeram toda a diferença para que eu pudesse me destacar. Com essa ajuda, fui aprovado na minha primeira entrevista de emprego.” (Avilas Abreu) ”



assista à história de sucesso completa do Avilas

“

... sou autista, e através do Programa do ILA consegui o emprego... A equipe do ILA me ensinou como me comportar, destacar minhas habilidades e me sentir seguro durante o processo. ”
(Abel Campos)



assista à história de sucesso completa do Abel



1. Compreensão da Diversidade

A inclusão deve abranger diferentes tipos de deficiência e perspectivas. Treinamentos regulares ajudam a construir uma cultura organizacional mais inclusiva.

2. Envolvimento de Colaboradores

Criar grupos de afinidade ou comitês consultivos permite que PcDs participem ativamente das decisões sobre inclusão.

3. Comunicação Clara e Transparente

Empresas devem compartilhar resultados e boas práticas regularmente para engajar seus colaboradores.

4. Infraestrutura e Acessibilidade

Auditorias frequentes garantem que os ambientes físicos e digitais sejam acessíveis a todos.

5. Treinamento Contínuo

A inclusão deve ser um esforço constante, com sensibilizações periódicas sobre diversidade.

6. Avaliação e Feedback

Pesquisas internas ajudam a medir o impacto das iniciativas e identificar melhorias necessárias.

7. Compromisso da Liderança

Líderes devem ser protagonistas da inclusão, incentivando a diversidade dentro da organização.

8. Flexibilidade e Adaptação

Cada colaborador tem necessidades únicas; a empresa deve estar aberta a adaptações personalizadas.

9. Foco no Longo Prazo

A inclusão não é um projeto pontual, mas sim um compromisso contínuo e estruturado.

Conclusão

As empresas destacadas neste capítulo demonstram que a inclusão da PcD no mercado de trabalho é possível e benéfica para todos. Com boas práticas e um compromisso genuíno, o ambiente corporativo pode se tornar mais acessível, diverso e inovador.



CONCLUSÃO

Reflexão final

A construção de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva vai além de iniciativas isoladas. Trata-se de um compromisso contínuo e estruturado, que deve ser incorporado ao DNA da empresa, permeando seus processos, ambientes e atitudes. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de transformação social e organizacional.**

A **sensibilização e a conscientização** são pilares fundamentais para que a inclusão seja um valor praticado no dia a dia das empresas. Esse processo começa com a capacitação dos colaboradores, garantindo que a diversidade seja compreendida e respeitada em todas as esferas da organização. Empresas que investem em treinamentos sobre diversidade e inclusão criam um ambiente mais acolhedor, onde a empatia e o respeito são incentivados. Além disso, práticas como recrutamento inclusivo, acessibilidade física e digital, e eliminação de barreiras estruturais e culturais são ações concretas que tornam a inclusão uma realidade, sem comprometer a competitividade e a inovação.

Os cases apresentados neste e-book, como os do Itaú Unibanco, Grupo Pão de Açúcar, BASF, Ambev, Magazine Luiza e Natura, demonstram que quando há planejamento, engajamento e ações consistentes, a inclusão se torna um diferencial competitivo. Essas empresas não apenas implementaram acessibilidade em seus espaços, mas promoveram uma mudança cultural significativa, com o envolvimento da liderança e a criação de espaços de diálogo.

No entanto, **as empresas também aprendem com seus desafios**. Como discutimos, a inclusão vai além das deficiências visíveis, e é essencial que as organizações compreendam que esse processo deve ser abrangente, contínuo e adaptável. Dificuldades como resistência à mudança, falta de comunicação e infraestrutura inadequada são obstáculos que precisam ser superados com planejamento estratégico e engajamento coletivo. **O compromisso da liderança, a flexibilidade para adaptações e o monitoramento constante das iniciativas inclusivas são fatores essenciais para que a diversidade seja um valor central dentro da organização.**

A inclusão da pessoa com deficiência não é um destino final, mas uma jornada de transformação. **Empresas que integram a diversidade em sua cultura não apenas cumprem um papel social relevante, mas tornam-se mais inovadoras, resilientes e preparadas para um mundo cada vez mais plural.** O futuro do mercado de trabalho passa pela valorização da diversidade, e a inclusão bem implementada não apenas beneficia a empresa e seus colaboradores, mas fortalece a sociedade como um todo.



Compromisso com a Inclusão

Incentivar as empresas a se comprometerem com a inclusão significa convidá-las a adotar uma postura ética e responsável, que vai além do cumprimento de normas legais. A inclusão de pessoas com deficiência não é apenas uma questão de acessibilidade física, mas um reflexo da capacidade de uma organização de reconhecer, valorizar e respeitar a diversidade humana. Empresas que assumem esse compromisso fortalecem sua reputação e credibilidade perante seus clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros, consolidando-se como referências em responsabilidade social e inovação.

A **verdadeira inclusão** não se limita à presença de PcDs no ambiente corporativo – ela se traduz na **criação de espaços** onde esses profissionais tenham autonomia, dignidade e oportunidades reais de desenvolvimento. Oferecer a essas pessoas condições equitativas de crescimento profissional não apenas fortalece sua autoestima, mas também gera impacto positivo dentro da organização, pois ambientes diversos e inclusivos favorecem a criatividade, o engajamento e a colaboração.

É fundamental compreender que a inclusão não acontece de forma espontânea, mas exige um **compromisso diário**. A remoção de barreiras, sejam elas físicas, digitais ou atitudinais, deve ser uma prioridade constante. Ações como políticas de recrutamento inclusivo, infraestrutura acessível e sensibilização contínua dos colaboradores são apenas algumas das estratégias que garantem um ambiente de trabalho mais **equitativo e produtivo**.

Este e-book foi elaborado com o propósito de servir como um guia prático para apoiar empresas na adoção de práticas inclusivas. Reunimos exemplos concretos, estratégias eficazes e reflexões essenciais para orientar organizações de diferentes setores na integração da diversidade ao seu cotidiano. A inclusão bem-sucedida não depende apenas de uma área ou departamento, mas do envolvimento coletivo de toda a empresa.

Investir na inclusão não é apenas uma ação estratégica, mas um movimento de transformação social. Empresas que abraçam a diversidade criam ambientes de trabalho mais inovadores, dinâmicos e colaborativos, ao mesmo tempo em que contribuem para uma sociedade mais justa e acessível.

O **compromisso com a inclusão** deve ser renovado constantemente, pois é um processo em evolução. Com planejamento, engajamento e dedicação, é possível criar um mercado de trabalho mais inclusivo, onde todas as pessoas tenham a oportunidade de alcançar seu potencial máximo.

Que esta jornada seja de aprendizado contínuo e impacto positivo para todas as organizações que se propõem a construir um futuro mais igualitário e acessível para todos.

A inclusão não é um desafio – é uma oportunidade !



AMBEV. Histórico – Visão Geral. Ambev relações com investidores. Disponível em <https://ri.ambev.com.br/visao-geral/historico/>. Acesso em 08 nov. 2024.

BAHIA. Defensoria Pública do Estado. Cartilha – Direito das Pessoas com Deficiência. ESDEP, 1ª edição, 2019. Disponível em <https://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2019/12/cartilha-pcd-web-2.pdf>. Acesso em 05 jul. 2024.

BASF. BASF comemora os 387 anos de Guaratinguetá e investe em projetos socioambientais na região. BASF, Guaratinguetá-SP, 13 de junho de 2017, Guaratinguetá-SP. Disponível em https://www.basf.com/br/pt/media/news-releases/2017/06/06072017_r1. Acesso em 21 jan. 2025.

BERTAGLIA, Rosi. Libras: o que é, quais os principais sinais, alfabeto e números? Disponível em <https://www.handtalk.me/br/blog/libras/#:~:text=Basicamente%2C%20Libras%20significa%20L%C3%ADngua%20Brasileira,na%20vida%20de%20muitos%20brasileiros>. Acesso em 09 ago. 2024.

BRASIL. Decreto Nº 11.063, de 4 de maio de 2022. Estabelece os critérios e os requisitos para a avaliação de pessoas com deficiência ou pessoas com transtorno do espectro autista para fins de concessão de isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI na aquisição de automóveis. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2022. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11063.htm. Acesso em 16 jul. 2024.

BRASIL. Lei Nº 12.319, de 1º de setembro de 2010. Regulamenta a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete da Língua Brasileira de Sinais (Libras). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2010. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12319.htm. Acesso em 09 ago. 2024.

BRASIL. Lei Nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em 11 jul. 2024.

BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 05 jul. 2024.

BRASIL. Lei Nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas com deficiência. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1995. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8989compilado.htm. Acesso em 16 jul. 2024.

CAIRES, BRUNA. 5 dicas para uma convivência respeitosa com pessoas autistas - Especialista destaca comportamentos a evitar ao conviver com pessoas com autismo. Portal Terra (Redação Edicase), 07 de junho de 2023. Disponível em <https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude-mental/5-dicas-para-uma-convivencia-respeitosa-com-pessoas-autistas,7c066024f37a06b71b3d5a53132d42b530mwgd50.html>. Acesso em 11 jul. 2024.

CEFET-MG. Cordão de girassol: O que é, para que serve? CEFET-MG, Belo Horizonte, 03 de abril de 2024. Disponível em <https://www.inclusao.ns.cefetmg.br/2024/04/03/cordao-de-girassol-o-que-e-para-que-serve/>. Acesso em 29 jul. 2024.

Comped. Cartilha PCD – Pessoa com Deficiência: Em busca da inclusão universal. Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em <https://www.ifsc.edu.br/documents/30681/2128780/Cartilha+Comped/5b0e8c53-2b85-4c1e-904d-c22709cd58ca>. Acesso em 05 jul. 2024.

COUTINHO, Genilson. BASF promove Semana da Diversidade, Equidade e Inclusão com foco em conexões transformadoras. Doisterços, 21 de agosto de 2024. Disponível em <https://www.doistercos.com.br/basf-promove-semana-da-diversidade-equidade-e-inclusao-com-foco-em-conexoes-transformadoras/>. Acesso em 21 jan. 2025.

CREA-SC. Acessibilidade: Cartilha de Orientação. Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina, 6ª Edição Revisada e Atualizada, 2019. Disponível em https://portal.crea-sc.org.br/wp-content/uploads/2019/07/CARTILHA_JUNHO_2019_COLOR.pdf. Acesso em 05 ago. 2024.

CREA-SC. Cartilha – Acessibilidade: Cartilha de Orientação. Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina, 6ª edição, 2019. Disponível em <https://portal.crea-sc.org.br/wp-content/uploads/2021/08/6.3-Acessibilidade-%E2%80%93-Cartilha-de-orientacao.pdf>. Acesso em 05 jul. 2024.

CREA-SP. Cartilha de Acessibilidade Prática. Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de São Paulo, 2019. Disponível em https://www.aciar.com.br/images/upload/files/Cartilha_de_acessibilidade_2019.pdf. Acesso em 05 ago. 2024.

Dicionário de Símbolos. Símbolos do autismo. Disponível em <https://www.dicionariodesimbolos.com.br/simbolos-autismo/>. Acesso em 29 de jul. 2024.

Eco101 Rodovias. Cartilha – Acessibilidade e Inclusão: Um guia anticapacitista por um mundo mais acessível e sem discriminação. Eco101 Rodovias, 28 de setembro de 2022. Disponível em <https://www.eco101.com.br/noticias/cartilhas/acessibilidade-e-inclusao-cartilha-216607>. Acesso em 05 jul. 2024.

FADERS. Cartilha – Incluindo a Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho. FADERS Acessibilidade e Inclusão. Disponível em <https://fadrs.rs.gov.br/cartilha-incluindo-a-pessoa-com-deficiencia-no-mundo-do-trabalho>. Acesso em 05 ago. 2024.

FM2S. Inclusão no trabalho: o que é e importância. Blog FM2S, Campinas, 03 de julho de 2023. Disponível em <https://www.fm2s.com.br/blog/inclusao>. Acesso em 26 jul. 2024.

FM2S. PcD: Seu papel no mercado de trabalho e inclusão. FM2S, Campinas, 07 de agosto de 2023. <https://www.fm2s.com.br/blog/pcd>. Acesso em 16 ago. 2024.

FRANCO, Giullya. Sistema Braille. Brasil Escola. Disponível em <https://brasilecola.uol.com.br/portugues/braille.htm>. Acesso em 09 ago. 2024.

FURTADO, Marcelo. Entenda tudo sobre a contratação de PCD nas empresas. Convenia, 28 de março de 2023. Disponível em <https://blog.convenia.com.br/contratacao-de-pcd/>. Acesso em 16 ago. 2024.

FURTADO, Marcelo. O que é Recrutamento e Seleção Inclusiva e como fazer? Convenia, 21 de junho de 2022. Disponível em <https://blog.convenia.com.br/recrutamento-e-selecao-inclusiva/>. Acesso em 16 ago. 2024.

GOV.BR. O Sistema Braille. Ministério da Educação, Brasília, 22 de fevereiro 2022. Disponível em <https://www.gov.br/ibc/pt-br/pesquisa-e-tecnologia/materiais-especializados-1/livros-em-braille-1/o-sistema-braille>. Acesso em 09 ago. 2024.

GPA. Nossa História. Grupo Pão de Açúcar (GPA). Disponível em <https://www.gpabr.com/pt/conheca-o-gpa/historia-e-premios-do-gpa/>. Acesso em 08 nov. 2024.

HandTalk. Barreiras de acessibilidade: o que é, quais são e como eliminá-las? Disponível em <https://www.handtalk.me/br/blog/barreiras-para-a-acessibilidade/>. Acesso em 05 ago. 2024.

IFPB. Alguns conceitos ligados à inclusão II: Barreiras. Instituto Federal da Paraíba, 19 de setembro de 2022. Disponível em <https://www.ifpb.edu.br/assuntos/fique-por-dentro/alguns-conceitos-ligados-a-inclusao-ii-barreiras>. Acesso em 05 ago. 2024.

igual. Como fazer um plano de carreira PCD? igual, 16 de novembro de 2023. Disponível em <https://iigual.com.br/blog/plano-de-carreira-pcd/#:~:text=O%20plano%20de%20carreira%20PCD,as%20suas%20habilidades%20e%20aspira%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em 11 out. 2024.

igual. Como funciona a mentoria para o desenvolvimento profissional de uma pessoa com deficiência? igual, 05 de março de 2024. Disponível em <https://iigual.com.br/blog/mentoria-o-que-e/#:~:text=Como%20funciona%20a%20mentoria%20para,ocorre%20com%20os%20processos%20normais>. Acesso em 11 out. 2024.

igual. Entenda como um programa de apoio psicológico pode ajudar a empresa. igual, 10 de abril de 2024. Disponível em <https://iigual.com.br/blog/sinonimo-apoio/>. Acesso em 11 out. 2024.

IMENES, MARTHA. Conheça um pouco mais do BPC para idoso e pessoa com deficiência. Portal GOV.BR, Brasília, 20 de março de 2024. Disponível em <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/conheca-o-bpc#:~:text=O%20Benef%C3%ADcio%20de%20Presta%C3%A7%C3%A3o%20Continuada,com%20defici%C3%A7%C3%A3o%20de%20qualquer%20idade>. Acesso em 16 jul. 2024.

Laços Corporativos. 10 boas práticas de diversidade e inclusão nas empresas. Laços Corporativos, 07 de junho de 2022. Disponível em <https://www.lacoscorporativos.com.br/10-boas-praticas-de-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>. Acesso em 26 jul. 2024.

Magazineluiza. Nossa História. Magazineluiza, Disponível em https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Nossa-Historia?_maMhsoEQNCOr/Wxrbg8OXA==&linguagem=pt. Acesso em 08 nov. 2024.

Mais Retorno. Conheça o Utaú Unibanco (ITUB3) e sua história. Mais Retorno, 24 de janeiro de 2023. Disponível em <https://maisretorno.com/portal/conheca-o-itaun-unibanco-itub-3-e-sua-historia>. Acesso em 08 nov. 2024.

MORAGAS, Vicente Junqueira. O que significa o cordão de girassóis?. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF, Brasília. Disponível em <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/semntes-da-inclusao/o-que-significa-o-cordao-de-girassois>. Acesso em 29 jul. 2024.

Natura. Guia Exame de Diversidade: Natura é destaque por inclusão de PCDs. Natura, 10 de abril de 2019. <https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/guia-exame-de-diversidade-natura-e-destaque-por-inclusao-de-pcds>. Acesso em 30 out. 2024.

Natura. Nossa História. Natura. Disponível em <https://www.natura.com.br/a-natura-nossa-historia>. Acesso em 08 nov. 2024.

NUNES, Lucia Camargo. Guia do PCD: Novo teto aumenta as ofertas de veículos com desconto para pessoas com deficiência. Seu Dinheiro, 25 de fevereiro de 2024. Disponível em <https://www.seudinheiro.com/2024/economia/automoveis-guia-pcd-rsgp/>. Acesso em 16 jul. 2024.

OLIVEIRA, Tory. Dicionário da inclusão: Aprenda quais são os termos corretos e ensine seus alunos. Nova Escola, São Paulo, 18 de janeiro de 2019. Disponível em https://novaescola.org.br/conteudo/15182/dicionario-da-inclusao-aprenda-quais-sao-os-termos-corretos-e-ensine-seus-alunos?gad_source=1&gclid=EAlaIqobChMIsJixg_SPhwMVvVRIAB2HVQabEAMYASAAEgKmQvD_BwE. Acesso em 05 jul. 2024.

PCD LEGAL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em <https://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/>. Acesso em 16 jul. 2024.

PIRES, Silvana. Diversidade e Lucro: A vantagem competitiva das Empresas Inclusivas. UNI Gestão de Negócios, Londrina, 09 de julho de 2024. Disponível em <https://unigestaodenegocios.com.br/diversidade-e-lucro-a-vantagem-competitiva-das-empresas-inclusivas/>. Acesso em 26 jul. 2024.

Pontotel. [GUIA] Tudo sobre plano de carreira, para que serve, porque ter um, como fazer e quais as vantagens. Pontotel, 2 de outubro de 2024. Disponível em <https://www.pontotel.com.br/plano-de-carreira/>. Acesso em 11 out. 2024.

PontoTel. Recrutamento Inclusivo: qual a importância, principais ações e como colocar em prática! Pontotel, São Paulo, 1 de dezembro de 2023. Disponível em <https://www.pontotel.com.br/recrutamento-inclusivo/>. Acesso em 16 ago. 2024.

PORTAL JURISTAS. Guia PCD 2024: Adquirir Carro Novo com Desconto. Portal Juristas, João Pessoa, 28 de maio de 2024. Disponível em <https://juristas.com.br/artigos/guia-pcd-2024-adquirir-carro-novo-com-desconto/>. Acesso em 16 jul. 2024.

Prefeitura Municipal de Caraguá. Uso de Termos Corretos Contribui para a Inclusão da Pessoa com Deficiência. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, 18 de agosto de 2021. Disponível em <https://www.caraguatatuba.sp.gov.br/pmc/2021/08/uso-de-terminos-corretos-contribui-para-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em 05 jul. 2024.

Rede Gazeta Regional. Acessibilidade e pertencimento: grupos de autenticidade da Ambev discutem ações voltadas à inclusão de PCDs. Rede Gazeta Regional, Jaguariúna, 29 de setembro de 2022. Disponível em <https://gazetaregional.com.br/acessibilidade-e-pertencimento-grupos-de-autenticidade-da-ambev-discutem-acoes-voltadas-a-inclusao-de-pcds/>. Acesso em 30 out. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. TERMINOLOGIA SOBRE DEFICIÊNCIA NA ERA DA INCLUSÃO. Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/terminologia-sobre-deficiencia-na-era-da-inclusao>. Acesso em 05 jul. 2024.

SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E FAMÍLIA. A Pessoa com Deficiência. Desenvolvimento Social, Governo do Estado do Paraná. Disponível em <https://www.desenvolvimentosocial.pr.gov.br/Pagina/Pessoa-com-Deficiencia>. Acesso em 05 jul. 2024.

SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E FAMÍLIA. Transtorno do Espectro Autista (TEA). Desenvolvimento Social, Governo do Estado do Paraná. Disponível em [https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Transtorno-do-Espectro-Autista-TEA#:~:text=O%20Transtorno%20do%20Espectro%20Autista%20\(TEA\)%20%C3%Ag%20resultado%20de%20altera%C3%A7%C3%B5es,afeta%20o%20comportamento%20da%20crian%C3%A7a](https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Transtorno-do-Espectro-Autista-TEA#:~:text=O%20Transtorno%20do%20Espectro%20Autista%20(TEA)%20%C3%Ag%20resultado%20de%20altera%C3%A7%C3%B5es,afeta%20o%20comportamento%20da%20crian%C3%A7a). Acesso em 11 jul. 2024.

SILVA, Roberta. Entenda a importância e como desenvolver uma política de inclusão em sua empresa. Fica a Dica RH, 27 de março de 2024. Disponível em <https://ficadicarh.cognaempresas.com.br/politica-de-inclusao/>. Acesso em 11 out. 2024.

TECASSISTIVA. Mercado de Trabalho: Conheça a história de Igor Moisés e entenda porque a PCD deve encarar o desafio! TECASSISTIVA. Disponível em <https://www.tecassistiva.com.br/2020/03/01/mercado-de-trabalho-conheca-a-historia-de-igor-mois-es-e-entenda-porque-a-pcd-deve-encarar-o-desafio/>. Acesso em 30 out. 2024.

TRT 12ª REGIÃO. Cartilha – Acessibilidade e Inclusão: Caminho para uma Sociedade Justa e Solidária. Justiça do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região Santa Catarina, 1ª edição, 2019. Disponível em <https://portal.trt12jus.br/sites/default/files/2021-03/Cartilha.pdf>. Acesso em 05 jul. 2024.



**Clique no ícone abaixo para acessar
nossos contatos e localização!**



www.institutolucasamoroso.org.br

ESTAMOS AQUI:



ILA



VILA

QUER CONVERSAR COM A GENTE?



QUER SEGUIR A GENTE?



**Instituto
LUCAS AMOROSO**