

# INCLUINDO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

O envolvimento de todos é fundamental para a  
inclusão no mundo do trabalho



**faders**

**Acessibilidade e Inclusão**

Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas  
Públicas para Pessoas com Deficiência e Pessoas com  
Altas Habilidades no Estado do Rio Grande do Sul

**GOV RS**

**NOVAS FAÇANHAS**

NA JUSTIÇA, CIDADANIA E  
DIREITOS HUMANOS

# CARTILHA

## INCLUINDO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

**Organização:** Núcleo do Trabalho FADERS  
Acessibilidade e Inclusão

**Redação Técnica:** Eloide Marconi, Kaici  
Marcondes de Carvalho, Lisiane Gil, Marco  
Antônio Oliveira dos Santos e Riége Terezinha  
Lenz Dias

**Revisão e edição:** Eva Loreni de Castilhos e  
Alane Nerbass Souza

**Ilustrações:** Banco de imagens da FADERS  
Acessibilidade e Inclusão e imagens livres da  
internet

**Audiobook:** Emanuel Noimann dos Santos

Esta é uma publicação da



Abril, 2020

A FADERS Acessibilidade e Inclusão, como órgão gestor e articulador da política pública para Pessoas com Deficiência e Pessoas com Altas Habilidades no Estado do Rio Grande do Sul (Lei 13.604/11), tem por atribuição promover, mediante a participação da sociedade, a descentralização e universalização de ações que garantam a equiparação de oportunidades, o acesso aos direitos constitucionais e cidadania da Pessoa com Deficiência e Pessoa com Altas Habilidades.

Por meio das Capacitações, Fóruns Permanentes, Fóruns Temáticos, Atendimento, Pesquisa, a FADERS Acessibilidade e Inclusão articula políticas públicas e procura garantir direitos nos 497 municípios do Rio Grande do Sul de forma regionalizada.

O objetivo da FADERS Acessibilidade e Inclusão com a realização desta cartilha é esclarecer dúvidas e levar para todos informações sobre a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho.

## PROGRAMA DE INCLUSÃO

É o desenvolvimento de ações que promovem o **acesso** e a **permanência** da Pessoa com Deficiência (PcD) no trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em ambientes acessíveis, inclusivos e seguros, respeitando suas peculiaridades.

- ✓ Responsável pelo planejamento e execução
- ✓ Análise da empresa - avaliação da acessibilidade;
- ✓ Capacitação
- ✓ Qualificação profissional da PcD
- ✓ Recrutamento e seleção
- ✓ Cronograma de ações

# INCLUINDO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

## Empregabilidade

A empregabilidade não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência que deve procurar mais qualificação através de cursos de capacitação profissional. Depende também de uma nova postura das pessoas que estão a sua volta, tais como: familiares, empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes entre outros.

## Mercado de Trabalho

A inclusão de profissionais com deficiência nas empresas se deve à criação da Lei de Cotas, à relevância e ao aumento dos programas de responsabilidade social, sendo que esta adesão possibilita que se tornem conhecidas como empresas inclusivas.

A representação social do trabalho agrega a ideia de autonomia e de assumir um papel ativo e responsável, parte de uma sociedade produtiva.

## **Inclusão**

É o processo pelo qual a sociedade se adapta para incluir pessoas com deficiência e simultaneamente estas se preparam para assumir seus papéis. No processo bilateral existe uma parceria na busca de equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

---

## **Empresa Inclusiva**

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do colaborador com deficiência visando sua interação com colegas e chefia e sua adaptação às rotinas de trabalho.

Recomenda-se que as pessoas com deficiência sejam alocadas em todos os setores da empresa, pois desta forma não haverá atitude segregacionista e permitirá a interação social.

## A EMPRESA DEVERÁ

Ser inclusiva independentemente da Lei de Cotas

Promover acessibilidade universal

Promover um local de trabalho seguro, saudável, compatível com a deficiência e as habilidades

Assegurar que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades no trabalho

Estar capacitada para contratar colaboradores com deficiência, com o conhecimento da pessoa a ser admitida e da legislação vigente

Informar o colaborador com deficiência sobre seus direitos e deveres

## ALGUNS ASPECTOS A SEREM OBSERVADOS JUNTO ÀS EMPRESAS

Sensibilização do empregador preferencialmente junto com o setor de Recursos Humanos

Contexto Organizacional – características da empresa

Estudo e análise de funções

Treinamento de pessoal (qualificação da PcD )

Estrutura de grupo – interação entre os colegas de trabalho – sensibilização dos setores

Projeto do equipamento físico ( instalações adaptadas as necessidades individuais ) , ergonomia e tecnologia assistiva

Seleção de pessoal criteriosa

Avaliação funcional

## **ALGUNS ASPECTOS A SEREM ENFATIZADOS JUNTO AOS FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA**

Autonomia

Legislação Trabalhista

Pontualidade

Acesso a cursos de  
capacitação, treinamentos  
entre outros

Assiduidade

### **FACILITADORES DA INCLUSÃO**

- ✓ Política gerencial da empresa, com conotação ética de incentivo à manutenção das diversidades no ambiente de trabalho
- ✓ Existência da experiência prévia no trabalho com as pessoas com deficiência
- ✓ Contratação realizada com a intervenção de uma instituição especializada
- ✓ Bom desempenho da pessoa com deficiência no trabalho
- ✓ Funcionários com deficiência como referencial positivo para os demais

## ALGUMAS ADAPTAÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO

Áreas de circulação sinalizadas com o símbolo internacional de acesso

Elevadores ou rampas

Corredores e portas mais largos

Corrimãos, interruptores de luz e alarmes posicionados adequadamente

Banheiros adaptados

Portas com maçanetas acessíveis

Remoção de obstáculos

Piso tátil e mobiliário ergonômico

Placas indicativas

Sinal sonoro e luminoso

## AÇÕES FOCADAS NA PERMANÊNCIA DA PCD NA EMPRESA

Perpetuar a cultura da inclusão

Promover programas de capacitação permanente da Pcd

Mapear os postos de trabalho

Flexibilizar os perfis das vagas

Valorizar os talentos e competências

Manter parcerias estratégicas para a captação da Pcd, e o seu recrutamento

Evitar agir com assistencialismo e paternalismo

Adaptar os postos de trabalho e promover a acessibilidade universal

Garantir o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional da Pcd

## **BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO SÓCIO EMPRESARIAL**

Para a instituição, a contratação do profissional com deficiência contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho, aumentar a solidariedade entre os colegas, ter maior produtividade e crescimento do ser humano, favorecendo a criação de novos valores.

---

Para a pessoa com deficiência contratada possibilita que seja reconhecida como profissional com independência financeira e autorrealização, que se sinta incluída na sociedade, tenha autoestima elevada, além de apresentar maior autonomia nas atividades do cotidiano.

Ter um papel participativo em uma sociedade produtiva, informada, culta, moderna, o faz sentir-se cidadão.

## TRABALHANDO COM AS DIFERENÇAS

A pessoa com deficiência pode ter dificuldade para realizar algumas atividades e, poderá ter extrema habilidade para desempenhar outras.



A pessoa com deficiência deverá ser convidada para participar de todas as atividades (reuniões, jogos, comemorações, dinâmicas, entre outros), proporcionando o convívio social na empresa, respeitando as possibilidades e os limites de cada um.



Não subestime as possibilidades, nem superestime as dificuldades.

As pessoas com deficiência possuem direitos e deveres. Deixe a pessoa com deficiência fazer sozinha o que ela conseguir; auxilie quando for realmente necessário.



Trate a pessoa com deficiência com a mesma consideração e respeito que você usa com as demais pessoas. Acabe com as barreiras atitudinais.

Mostre todos os ambientes da empresa à pessoa com deficiência visual, para que construa a representação mental do local. Sempre que houver alteração na distribuição física do mobiliário no ambiente de trabalho, é importante comunicar ao colaborador para que tenha uma locomoção segura e eficiente, evitando acidentes.

Quando da contratação de trabalhador surdo, os aspectos comunicativos (uso da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS) deverão ser apresentados aos outros trabalhadores.

---

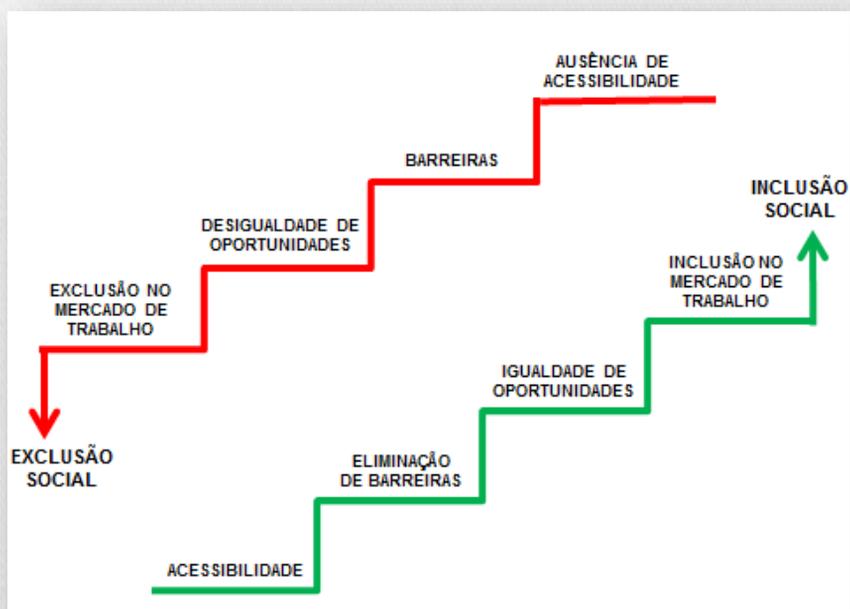


Proporcionar ao colaborador com deficiência intelectual uma prática em atividades compatíveis com suas possibilidades e potencialidades, falar usando palavras simples, fazendo pedidos claros e precisos.

Pessoas com deficiência intelectual precisam de um tempo maior para desenvolver suas atividades. Deve-se estar pronto para reforçar seu pedido de várias maneiras e repetidas vezes.

Se o colaborador fizer uso de cadeira de rodas ou muletas, é importante que a empresa esteja adequada às necessidades dessas pessoas, disponibilizando ambientes com acessibilidade.

Acessibilidade é para todos, mas para algumas pessoas é o que permite a equiparação de oportunidades



## **LEIS E DOCUMENTOS NORTEADORES PARA A INCLUSÃO DA PCD NO MUNDO DO TRABALHO**

- ✓ Lei Federal nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989
- ✓ Lei Federal nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, no artigo 93
- ✓ Decreto Estadual nº 38.375, de 07 de Abril de 1998
- ✓ Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, através dos Artigos 37 a 43
- ✓ Decreto Federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005
- ✓ Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – ONU, 2006
- ✓ Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007
- ✓ Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008
- ✓ Lei Estadual nº 13.320, de 21 de dezembro de 2009, através dos Artigos 105 a 111
- ✓ Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão - LBI
- ✓ Biblioteca Helena Antipoff – FADERS
- ✓ Caderno de Resoluções do I Seminário da Política Pública Estadual para PPD e PPAH – FADERS
- ✓ Manual das Ocupações Compatíveis à Condição de Pessoa Portadora de Deficiência – FGTAS/SINE
- ✓ Orientações para o Emprego da PPD – Ministério do Trabalho
- ✓ Projeto Portas Abertas – FADERS

## **CONTATOS**

**ANDRÉA ASTI SEVERO**  
**COORDENAÇÃO DE PESQUISA**  
[andrea-severo@faders.rs.gov.br](mailto:andrea-severo@faders.rs.gov.br)

**ALINE MONTEIRO CORREIA**  
**COORDENAÇÃO DE ACESSIBILIDADE**  
[aline-correia@faders.rs.gov.br](mailto:aline-correia@faders.rs.gov.br)

**EVA LORENI DE CASTILHOS**  
**COORDENAÇÃO DE CAPACITAÇÃO**  
[eva-castilhos@faders.rs.gov.br](mailto:eva-castilhos@faders.rs.gov.br)

**JAQUELINE DA SILVA ROSA**  
**COORDENAÇÃO DE DIREITOS E POLÍTICAS  
PÚBLICAS**  
[jaqueline-rosa@faders.rs.gov.br](mailto:jaqueline-rosa@faders.rs.gov.br)

**MIRELLE MELO FERREIRA DUARTE**  
**COORDENAÇÃO DE ATENDIMENTO**  
[mirelle-duarte@faders.rs.gov.br](mailto:mirelle-duarte@faders.rs.gov.br)

**CLAUDIA REGINA ALFAMA**  
**NÚCLEO DO PARADESPORTO**  
[claudia-alfama@faders.rs.gov.br](mailto:claudia-alfama@faders.rs.gov.br)

**ELOIDE MARCONI**  
**NÚCLEO DO TRABALHO**  
[eloide-marconi@faders.rs.gov.br](mailto:eloide-marconi@faders.rs.gov.br)

**DIREÇÃO**

**MARCO ANTÔNIO LANG**  
**DIRETOR PRESIDENTE**  
[presidencia@faders.rs.gov.br](mailto:presidencia@faders.rs.gov.br)

**ROMÁRIO CRUZ**  
**DIRETOR ADMINISTRATIVO**  
[romario-cruz@faders.rs.gov.br](mailto:romario-cruz@faders.rs.gov.br)

**ANA FLÁVIA BECKEL RIGUEIRA**  
**DIRETORA TÉCNICA**  
[ana-beckel@faders.rs.gov.br](mailto:ana-beckel@faders.rs.gov.br)



## **Acessibilidade e Inclusão**

**Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas  
Públicas para Pessoas com Deficiência e Pessoas com  
Altas Habilidades no Estado do Rio Grande do Sul**

---

**VISITE NOSSO SITE**

<http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br>

**ENDEREÇO: R. DUQUE DE CAXIAS, 418 - CENTRO**

**PORTO ALEGRE – RS**

**TELEFONES/WHATS APP: 51 98417.6036**

**51 98594.2857**

**51 3287.6500**

**E-MAIL: [faders@faders.rs.gov.br](mailto:faders@faders.rs.gov.br)**

**FADERS ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NAS REDES SOCIAIS**

