



CARTILHA:

Empregabilidade de Pessoas com Deficiência

Índice

CEO Reis	6
Sobre a Reis	4
Desafios e Barreiras no Mercado de Trabalho	9
1. Capacitismo: entendendo e combatendo no ambiente profissional	
2. Barreiras físicas	
3. Barreiras comunicacionais	
4. Barreiras atitudinais	
5. Barreiras tecnológicas	
Vamos aprender mais sobre o mercado de trabalho?	15
1. Como montar um bom currículo?	
2. Onde procurar vagas de emprego para pessoas com deficiência?	
3. Como se preparar para uma entrevista de emprego?	
4. Passei na entrevista! E agora?	
5. Desenvolvimento contínuo: Cursos e treinamentos gratuitos ou subsidiados	
6. Neurodiversidade e empregabilidade	

Glossário	26
Mensagem final	27
FAQ – Perguntas Frequentes sobre Empregabilidade e Neurodiversidade	28
Referências Bibliográficas	34



Olá

Sabemos que procurar um emprego pode ser um desafio, principalmente para quem convive com uma deficiência. Mas queremos lembrar: você tem muitos pontos fortes e sua presença no mercado de trabalho é muito importante!

Essa cartilha foi feita para ajudar você a se preparar para entrevistas, identificar e usar seus pontos fortes, saber onde procurar vagas, e se desenvolver na sua carreira. Tudo com linguagem direta e acolhedora.

Vamos juntos?

Djalma Scartezini

CEO REIS



Descrição de imagem:

Homem branco de cabelo e barba castanho, sorri e se apoia em uma bengala de cor preta. Usa camisa social branca, blazer cinza escuro e calça de lavagem escura. No fundo há um vidro que reflete prédios.

Sobre a REIS

Rede Empresarial de Inclusão Social

A Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) é um coletivo formado por empresas a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Desde sua criação, a REIS atua para transformar a cultura das organizações, promovendo ambientes mais acessíveis, diversos e inclusivos.

A REIS trabalha com três pilares principais:

- **Compartilhar boas práticas** entre empresas, promovendo trocas de experiências que gerem inclusão efetiva.
- **Produzir e divulgar conteúdos** de qualidade sobre empregabilidade, acessibilidade, direitos e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência.
- **Atuar em rede** para fortalecer políticas públicas e fomentar ações afirmativas, garantindo o respeito à legislação e a ampliação de oportunidades.

Esta cartilha é uma das iniciativas da REIS para apoiar pessoas com deficiência na sua trajetória profissional, oferecendo informações práticas e acessíveis para que cada pessoa possa construir sua carreira com segurança e autonomia.

Queremos construir um mercado de trabalho mais diverso, justo e inclusivo.

Para saber mais sobre a REIS e acessar outros materiais visite o nosso site: [Rede Empresarial de Inclusão Social – Inclusão Social](#) e siga nossas redes sociais

[Instagram](#)

[LinkedIn](#)

[Facebook](#)





Descrição de imagem:

Mulher e homem negros estão sentados à frente de um computador. O homem, uma pessoa com síndrome de Down tem cabelo escuro levemente cacheado e usa blusa rosa de manga curta com gola. Ao lado, há uma mulher negra, com cabelo cacheado escuro, usa blusa social rosa clara com bolinhas.

Desafios e Barreiras no Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência e Neurodivergentes

Antes de falarmos sobre como se preparar para o mercado de trabalho, é importante entender que pessoas com deficiência e neurodivergentes enfrentam desafios únicos. Estes desafios são muitas vezes resultado do capacitismo — um preconceito que coloca as pessoas com deficiência como inferiores ou menos capazes — e das barreiras estruturais presentes em nossa sociedade.

Este capítulo busca conscientizar e fortalecer quem lê, mostrando que não há nada de errado com as pessoas com deficiência, mas sim com as estruturas que ainda precisam evoluir.

1. Capacitismo

Entendendo e combatendo no ambiente profissional

O que é?

Capacitismo é a discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência, baseada na ideia de que elas são “menos capazes” ou “improdutivas”.

Como aparece no dia a dia?

- Perguntas invasivas: "Mas você consegue trabalhar?"
- Suposições: acreditar que a pessoa não pode assumir cargos de liderança.
- Piedade ou supervalorização: tratar pequenas realizações como "heróicas".

Como combater?

- Focar nas competências e habilidades, não na deficiência.
- Evitar termos capacitistas e piadas ofensivas.
- Criar espaços seguros para que as pessoas possam falar de suas necessidades.



DICA PRÁTICA:

Na hora da entrevista ou integração, fale com segurança sobre suas competências. Se quiser, explique quais são as adaptações que ajudam no seu desempenho, mas lembre-se: você não precisa justificar sua deficiência para ser considerado competente.

2. Barreiras físicas

O que são?

São obstáculos relacionados à estrutura dos espaços físicos que impedem ou dificultam o acesso e a permanência de pessoas com deficiência em um ambiente.

Exemplos:

- Falta de rampas e elevadores.
- Portas estreitas.
- Banheiros não adaptados.

Como enfrentar?

- Pergunte previamente sobre a acessibilidade do local da entrevista ou do local de trabalho.
- Reivindique adaptações com base na **Lei Brasileira de Inclusão (LBI)**, que garante acessibilidade em ambientes de trabalho.

Descrição de imagem:

Vista de costas, mulher branca de cabelos curtos está em uma cadeira de rodas diante de uma escadaria cinza.



3. Barreiras comunicacionais

O que são?

São barreiras que dificultam a troca de informações e a participação plena das pessoas com deficiência sensorial ou neurodivergentes.

Exemplos:

- Falta de intérpretes de Libras.
- Materiais sem audiodescrição e legendas.
- Comunicação pouco clara, com excesso de metáforas ou informações desorganizadas.

Como enfrentar?

- Peça materiais acessíveis quando necessário.
- Informe à empresa, no processo seletivo, se precisa de alguma adaptação, como tempo extra para provas ou entrevistas com apoio de comunicação alternativa.



Descrição de imagem:

A fotografia foca no tronco masculino, que usa camiseta jeans com mangas dobradas e camiseta preta por baixo. Ele faz gesto de positivo com o polegar esquerdo em cima da palma da mão direita.

4. Barreiras atitudinais

O que são?

São preconceitos e atitudes negativas que podem excluir, discriminar ou enfatizar pessoas com deficiência e neurodivergentes.

Exemplos:

- Dúvidas sobre a capacidade de realizar tarefas.
- Isolamento da pessoa nas dinâmicas de equipe.
- Medo ou desconforto em interagir com a pessoa com deficiência.

Como enfrentar?

- Confie no seu potencial e saiba que você não precisa aceitar ser tratado de forma inferior.
- Muitas vezes, essas barreiras vêm da falta de informação. Aproveite momentos de integração para compartilhar sobre suas formas de trabalhar, se sentir confortável (é se a pessoa se sentir confortável ou para a pessoa se sentir confortável?).

5. Barreiras tecnológicas

O que são?

São dificuldades relacionadas ao uso de tecnologias que não foram projetadas de forma inclusiva.

Exemplos:

- Softwares que não funcionam com leitores de tela.
- Plataformas de recrutamento inacessíveis.
- Falta de equipamentos adaptados, como teclados em Braille.

Como enfrentar?

- Informe à empresa sobre as tecnologias que você utiliza para trabalhar melhor.
- A LBI garante o direito a adaptações tecnológicas no ambiente de trabalho.

Entender essas barreiras é um passo importante para se fortalecer e lutar por ambientes de trabalho mais inclusivos.

Lembre-se:

- O problema nunca é a deficiência, mas a falta de acessibilidade e inclusão.
- Você tem direitos garantidos por lei, competências valiosas e merece ser tratado com respeito e igualdade

A REIS — Rede Empresarial de Inclusão Social acredita e atua para transformar essas barreiras em pontes, promovendo ações como a distribuição desta cartilha e oferecendo apoio a empresas na criação de ambientes verdadeiramente inclusivos.

Vamos
aprender
mais sobre o
**mercado de
trabalho?**

1. Como montar um bom currículo?

O currículo é a porta de entrada para muitas oportunidades de emprego. Ele mostra quem você é, o que sabe fazer e o que quer aprender. Vamos entender melhor como construir um bom currículo?

1.1. Identificação de habilidades e competências pessoais

Para construir um bom currículo é essencial identificar suas habilidades e competências. As soft skills (como resiliência, proatividade, comunicação adaptativa e pensamento criativo) demonstram como você lida com desafios e colabora no ambiente de trabalho. Já as hard skills (como línguas estrangeiras, programação, administração ou gestão de projetos) mostram conhecimentos técnicos adquiridos em cursos e formações. O equilíbrio entre essas duas dimensões é o que torna seu perfil completo e mais competitivo no mercado.

Como descobrir?

- Pense nas coisas que faz bem.
- Pergunte para pessoas que convivem com você.
- Faça testes online gratuitos de habilidades.

Exemplos de competências:

- Organização - Capacidade de planejar e estruturar tarefas para cumprir prazos e metas
- Trabalho em equipe - Colaborar com colegas para atingir objetivos comuns, respeitando diferentes pontos de vista
- Comunicação - Transmitir ideias de forma clara e adequada ao público.
- Criatividade - Apresentar soluções inovadoras para problemas ou desafios
- Persistência - Manter o foco diante de obstáculos até alcançar o resultado

1.2. Construção do currículo

O que colocar:

- **Dados pessoais:** nome, telefone, e-mail, perfil no LinkedIn.
- **Objetivo:** qual tipo de trabalho você quer.
- **Formação:** escola ou cursos que você já fez.
- **Experiência:** onde já trabalhou, mesmo que tenha sido voluntário.
- **Habilidades:** coisas que você sabe fazer bem (por exemplo: mexer no computador, lidar com pessoas).



DICAS:

- Não precisa colocar foto se não quiser.
- Seja direto e claro.
- Coloque cursos básicos, como Word, Excel ou outro que tenha feito.
- Peça para alguém revisar o currículo antes de enviar.
- Não precisa colocar informações sobre a deficiência no currículo, só se quiser.

Mais dicas em:

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/curriculo/modelo-curriculo-pcd/>

2. Onde procurar vagas de emprego para pessoas com deficiência?

Aqui vão algumas sugestões:

- Instituto Ester Assumpção
- Talento Incluir
- Portal Incluir PCD
- DiverseMatch: PCD
- Grupos de WhatsApp focados em vagas PCD
- Prefeituras e Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT)
- ONGs e Instituições como Jô Clemente e ICOM Libras
- Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)

Descrição de imagem:

Homem branco, de barba e cabelo loiro, usa óculos redondos, camisa social branca e calça jeans de lavagem escura e está sentado em uma cadeira de rodas. À sua frente, há uma mesa cinza com um notebook e uma planta. O ambiente tem paredes e piso claros e uma janela, com uma planta posicionada logo abaixo.



3. Como se preparar para uma entrevista de emprego?

A entrevista é o momento de contar quem você é, o que sabe fazer e mostrar sua vontade de trabalhar.

3.1. Antes da entrevista

- Pesquise sobre a empresa.
- Pense nos pontos fortes que quer contar e como a sua história que independente da experiência profissional pode contribuir para você se destacar na entrevista.
- Treine para falar sobre sua deficiência com tranquilidade e segurança, reforça a força da sua história e como ser uma pessoa com deficiência pode contribuir com um olhar diferente para os temas dentro da equipe.

3.2. Durante a entrevista

- Fale de forma clara sobre o que você sabe fazer.
- Explique, se quiser, quais adaptações você precisa.
- Mostre interesse em aprender e crescer.

3.3. Como usar seus pontos fortes na entrevista

- Fale sobre experiências que mostram suas habilidades.
- Explique como lidou com desafios.
- Mostre que você é uma pessoa disposta a aprender coisas novas.

Exemplo:

"Na empresa onde trabalhei, ajudei a melhorar o atendimento aos clientes com sugestões que facilitaram o trabalho da equipe."

Descrição de imagem:

Mulher branca com síndrome de Down, cabelo castanho escuro preso em rabo de cavalo, usa brincos, colares e blusa marrom de manga comprida. Ela está apoiada sob a mesa e a sua mão esquerda cumprimenta um homem a sua frente. Ele está de perfil, é branco, tem cabelo e barba castanho e usa camiseta branca com colete verde e óculos.



4. Passei na entrevista! E agora?

4.1. Dicas dos primeiros passos quando você for a pessoa contratada

- Peça feedbacks para saber como está indo.
- Participe de treinamentos da empresa.
- Mostre interesse em crescer e aprender novas tarefas.
- Encontre colegas que possam ajudar na adaptação.

4.2. Como falar sobre a deficiência de forma segura e assertiva?

Você não tem que falar sobre sua deficiência se não quiser. Mas pode ser importante explicar, de forma tranquila, caso precise de alguma adaptação no trabalho.

Exemplo:

"Eu tenho uma deficiência auditiva e uso aparelho. Para participar bem das reuniões, preciso que falem de frente para mim."



DICA:

Fale sobre o que você precisa, e não só sobre o que você não pode fazer.

4.3. A importância de entender o feedback para seu desenvolvimento de carreira

O feedback é uma oportunidade de aprender e melhorar.

Como receber bem:

- Escute com atenção.
- Pergunte o que pode fazer para melhorar.
- Agradeça pela orientação.
- Mostre que quer evoluir.

Lembre-se: todos podem melhorar e crescer!

Descrição de imagem:

Dois homens apoiados em uma mesa sob a qual há um notebook, um bloco de anotações e uma caneta azul. Um dos homens é negro, com cabelo crespo e barba baixa. Ele usa camisa social listrada em branco e azul, calça jeans preta e segura uma caneta laranja. Ao lado, um homem com síndrome de Down, de pele branca, cabelo castanho escuro, usa camiseta laranja e moletom cinza. Ao fundo, com leve desfoque, há uma parede preta, cadeiras e elementos em madeira.



5. Desenvolvimento contínuo: Cursos e treinamentos gratuitos ou subsidiados

Capacitação é sempre um diferencial! Procure estar sempre atualizado sobre temas ligados à sua função ou carreira e também a assuntos relacionados aos negócios da empresa onde você trabalha.

Sugestões:

- **SENAI:** cursos técnicos e profissionalizantes.
- **SEBRAE:** empreendedorismo.
- **Plataformas gratuitas:** Coursera, Fundação Bradesco, Alura para Empresas, Kultivi que tem cursos de línguas e também oferece certificado.
- **Programas específicos:** capacitação para PCD oferecida por algumas empresas. Esteja sempre atento a plataformas como LinkedIn e as próprias páginas, sites e canais das empresas.

Descrição de imagem:

Grupo de cinco pessoas reunidas em torno de uma mesa. Em pé e ao lado de um quadro com anotações, está um homem aponta para o conteúdo. Três mulheres estão do lado esquerdo da mesa e uma delas está com a mão levantada. À direita, há um homem sentado em uma cadeira de rodas.



6. Neurodiversidade e empregabilidade

Neurodiversidade significa que o cérebro de cada pessoa funciona de forma diferente. Isso inclui pessoas com autismo, TDAH, dislexia, entre outras.

Na busca por emprego:

- Reconheça seus pontos fortes.
- Informe, se quiser, sobre as adaptações que precisa.
- Procure empresas inclusivas, que respeitam a neurodiversidade.

6.1. Sobre TEA (Transtorno do Espectro Autista)

Pessoas com TEA têm formas únicas de perceber o mundo.

Dicas na hora de buscar emprego:

- Escolha ambientes que respeitem seu jeito de ser.
- Explique, se quiser, sobre as adaptações necessárias.
- Procure empresas que ofereçam processos seletivos acessíveis.

6.3. Sobre dislexia

Pessoas com dislexia têm formas únicas de aprender e se comunicar.

Dicas na hora de buscar emprego:

- Escolha ambientes que priorizem clareza na comunicação.
- Explique, se quiser, sobre as ferramentas que facilitam seu dia a dia.
- Procure empresas que valorizem diferentes estilos de aprendizagem.

6.4. Níveis de suporte para pessoas neurodivergentes

- **Suporte 1:** pouca ajuda, mais autonomia.
- **Suporte 2:** ajuda moderada, dependendo da situação.
- **Suporte 3:** precisa de ajuda intensa e constante.

Importante: cada pessoa sabe do que precisa e pode comunicar isso à empresa.

7. Glossário

- **PcD:** Pessoa com Deficiência.
- **Adaptação razoável:** mudanças feitas no ambiente de trabalho para permitir a participação plena.
- **Neurodiversidade:** forma de reconhecer e respeitar diferentes maneiras de funcionamento do cérebro.
- **Feedback:** retorno sobre seu desempenho.
- **Empregabilidade:** capacidade de conseguir e manter um emprego.

Descrição de imagem:

Homem branco, com cabelo castanho escuro cacheado, está sentado em uma cadeira de rodas. Ele usa óculos de armação quadrada, camisa social branca e colete bege. Ao seu lado, uma mulher usa blusa azul clara, blazer esverdeado e calça social cinza e segura um tablet. Ao fundo, em leve desfoque, há um vidro que reflete um prédio.

8. Mensagem Final

Você tem direito a trabalhar, crescer e ser uma pessoa reconhecida pelo seu talento!

Confie nos seus pontos fortes, busque capacitação e não desista. O mercado de trabalho está cada vez mais aberto para receber pessoas com deficiência e neurodiversidade.

9. FAQ – Perguntas Frequentes sobre Empregabilidade e Neurodiversidade

1.

Preciso mencionar minha deficiência ou neurodivergência no currículo ou na entrevista?

Não é obrigatório. Você pode optar por falar, se sentir que é importante para garantir adaptações no processo seletivo ou no ambiente de trabalho. Muitas empresas têm vagas afirmativas e políticas de inclusão e informar pode facilitar o acolhimento.

2.

Como posso pedir uma adaptação razoável na empresa?

Converse com a liderança ou com o setor de Recursos Humanos. Explique de forma clara a sua necessidade, relacionando com a atividade que desempenha. Por exemplo: “Preciso de um software leitor de tela para acessar os sistemas” ou “Gostaria de um espaço mais silencioso para me concentrar melhor”.

3. E se a empresa não souber como me apoiar?

Nem toda empresa está preparada, mas isso não significa que não possa aprender. Você pode sugerir fontes de informação, como organizações especializadas ou a própria REIS. A empresa também pode buscar capacitação e orientação técnica.

4. Posso recusar uma vaga se achar que o ambiente não é acessível ou acolhedor?

Sim. Assim como qualquer pessoa, você tem direito de escolher onde quer trabalhar e priorizar ambientes que respeitem sua dignidade, segurança e bem-estar.

5. Como falar sobre as minhas necessidades sem medo de ser mal interpretado (a)?

Seja objetivo e confiante. Lembre-se de que solicitar uma adaptação não é um privilégio, mas um direito. Você pode dizer, por exemplo: “Para desempenhar bem essa função, preciso de tal recurso ou ajuste”.

6.

O que fazer se sofrer preconceito ou discriminação no trabalho?

Procure canais internos de denúncia, como ouvidoria ou RH. Também é possível buscar apoio jurídico, sindicatos ou órgãos como o Ministério Público do Trabalho. Discriminação é crime.

7.

Como posso me preparar emocionalmente para uma entrevista?

Faça um roteiro com o que quer falar sobre sua trajetória, pratique com amigos ou familiares e respire fundo. Lembre-se: a entrevista é uma troca, não um interrogatório. Você também pode perguntar sobre a cultura e valores da empresa.

8.

E se eu não souber identificar quais adaptações preciso?

Tudo bem! Muitas vezes só descobrimos o que precisamos ao vivenciar a rotina de trabalho. Você pode iniciar com o que já sabe e, com o tempo, ajustar conforme as demandas surgirem.

9.

Pessoas neurodivergentes também têm direito a adaptações?

Sim. Por exemplo: flexibilização de horários, ajustes no ambiente físico, pausas programadas, comunicação mais clara. O importante é que o ambiente seja adequado às suas necessidades.

10.

Como posso lidar com a sobrecarga sensorial no ambiente de trabalho?

Pode ser importante sinalizar à equipe e à liderança quais estímulos são mais difíceis para você (como barulhos ou luzes intensas). Algumas soluções são: usar fones de ouvido, negociar pausas, ou ajustar o espaço físico.

11.

Como explicar que sou neurodivergente se ninguém entender bem o que isso significa?

Você pode usar uma explicação simples: “Tenho um modo diferente de processar informações e isso faz parte da minha identidade. Com algumas adaptações, posso trabalhar bem e contribuir com a equipe”. Se quiser, pode indicar materiais educativos para ampliar a compreensão.

12.

Tenho medo de não ser contratado(a) por causa da minha deficiência. O que fazer?

Esse medo é legítimo, mas lembre-se: você tem competências e qualidades que vão além da deficiência. Busque empresas que valorizam a diversidade e estão comprometidas com a inclusão, como as empresas associadas à REIS. A autoconfiança e o preparo são fundamentais.

13.

Como posso continuar me desenvolvendo depois que eu entrar na empresa?

Participe de cursos, treinamentos internos e grupos de afinidade. Solicite feedbacks e proponha novos desafios. O desenvolvimento é contínuo e depende também da sua iniciativa.

14.

Quais sinais indicam que uma empresa valoriza a inclusão?

- Tem políticas afirmativas claras.
- Oferece adaptações e acessibilidade.
- Faz campanhas e treinamentos sobre diversidade.

15. E se eu nunca trabalhei antes?

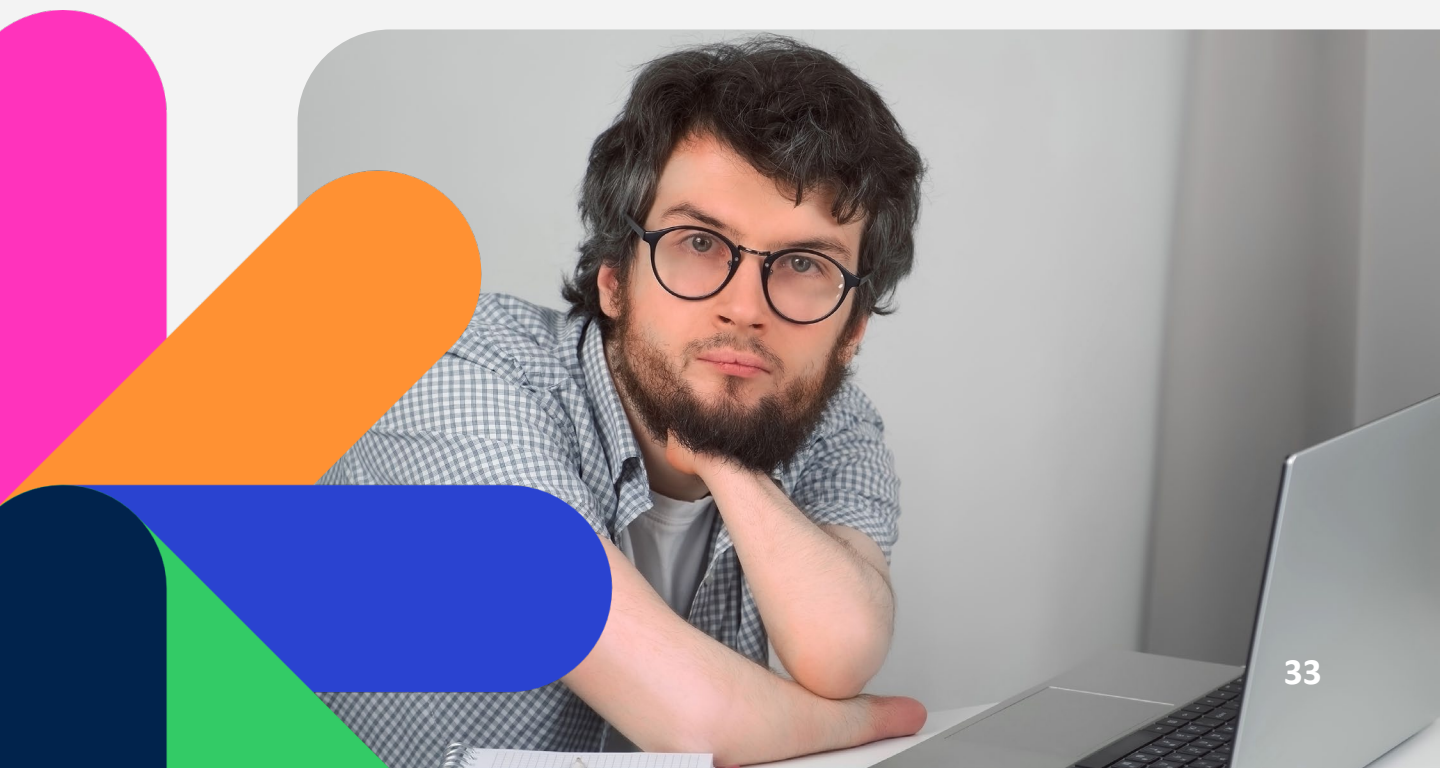
Fale sobre atividades que já fez: cursos, voluntariado, trabalhos informais.

16. Onde posso procurar apoio?

ONGs, programas públicos, redes sociais, grupos focados em empregabilidade de PcD.

Descrição de imagem:

Homem branco, com cabelo castanho e pontas embranquecidas, e barba castanha. Ele usa óculos de armação arredondada, camisa quadriculada de mangas curtas em tons de azul e branco, com uma camiseta branca por baixo. Ele está apoiado sobre uma mesa, onde aparecem parcialmente um bloco de anotações e um notebook, e ao fundo, há uma parede em tom claro.



Referências Bibliográficas

Brasil. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Brasil. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Organização das Nações Unidas (ONU). Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Ratificada pelo Brasil com status constitucional, Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). NBR 9050:2020 – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Cartilhas e relatórios sobre boas práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Relatório "Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho", últimas edições.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Relatórios e manuais sobre fiscalização da Lei de Cotas e promoção da inclusão.

REIS – Rede Empresarial de Inclusão Social. Boas práticas empresariais de inclusão e empregabilidade. Disponível em: <https://redeempresarialdeinclusao.org.br>

Instituto Ester Assumpção. Materiais e cursos sobre empregabilidade e inclusão.

Instituto Jô Clemente. Programas e projetos de apoio à inclusão social e ao diagnóstico precoce.

Talento Incluir. Consultoria e materiais de apoio sobre empregabilidade para pessoas com deficiência.

Inclui PCD, DiverseMatch, Icom Libras. Plataformas e redes especializadas em inclusão e empregabilidade para pessoas com deficiência e neurodivergentes.

Instituto Alana. Pesquisas e publicações sobre inclusão, diversidade e neurodiversidade.

