


# Cartilha para Gestores: Diversidade, Inclusão e Acessibilidade no Ambiente de Trabalho



# Índice

CEO Reis	6
Sobre a Reis	6
Introdução	7
História Sociopolítica da Deficiência	3
Importância da Diversidade e Inclusão	8
O que é uma Pessoa com Deficiência?	15
Neurodiversidade nas Organizações	18



Transtorno do Espectro Autista (TEA)	23
Interseccionalidade e Pessoas com Deficiência	28
Lei Brasileira de Inclusão e Cotas	30
Práticas de Recrutamento Inclusivo	32
Prontos para praticar?	37
Recursos Adicionais na Cartilha	39
Referências	41

# Olá,

O material que iremos apresentar foi idealizado pelos voluntários do Comitê de Empregabilidade e Desenvolvimento. Este grupo tem como objetivo trabalhar no processo formativo para inclusão da pessoa com deficiência fornecendo informações técnicas que auxiliam na atração, desenvolvimento e retenção desses talentos.

Essa cartilha foi pensada para oferecer soluções e ferramentas para que as empresas associadas à REIS possam ganhar maturidade no tema de inclusão de pessoas com deficiência.

Ao valorizar a diversidade e a inclusão, não apenas reafirmamos compromissos sociais, mas também fortalecemos nossa capacidade de inovar, criar e alcançar resultados mais consistentes para nossas empresas. Ambientes diversos e inclusivos ampliam as vozes, promovem o respeito às diferenças e estimulam a colaboração — pilares essenciais para construirmos juntos um local de trabalho mais acolhedor, produtivo e alinhado com os desafios do futuro.

**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

A REIS, Rede Empresarial de Inclusão Social, nasceu com o propósito de criar um ambiente de negócios mais inclusivo para transformar positivamente a vida das pessoas com deficiência no Brasil e auxiliar as lideranças na criação de um ecossistema de negócios mais inclusivo, para transformar positivamente a vida de milhões de pessoas com deficiência, com trabalho digno, renda e oportunidades de prosperidade.

No Brasil, somos um capítulo da Rede Global de Empresas e Deficiências, Global Business & Disability Network), que atualmente conta com mais de 40 países. Somos uma das redes mais antigas e celebradas pelos avanços e impacto na inclusão de profissionais com deficiência.

A REIS também faz parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT) da Organização das Nações Unidas (ONU). Com o apoio da OIT, reunimos empresas no Brasil para compartilhar conhecimento e boas práticas entre as empresas, articulação de contatos para parcerias e projetos e por fim, contribuir para o desenvolvimento de produtos e serviços conjuntos para promover a qualificação profissional e facilitar a contratação e retenção de talentos.

### Descrição de imagem:

Homem negro e mulher negra conversam sorridentes em uma sala de estar. Ele faz sinais com os dedos e olha fixamente para ela.



# Introdução

Esta cartilha foi elaborada para promover o entendimento sobre a história, os direitos e a importância da inclusão das pessoas com deficiência em todos os espaços, especialmente no ambiente de trabalho. Ao longo do tempo, as percepções sobre deficiência evoluíram muito — da exclusão à valorização da diversidade e do potencial de cada pessoa.

Reconhecer essa trajetória é fundamental para construirmos uma sociedade mais justa, acessível e respeitosa, onde todas as pessoas possam participar plenamente, sem barreiras ou preconceitos.

Aqui você encontrará informações essenciais sobre as mudanças sociais, os direitos garantidos por lei e os benefícios que a inclusão traz para as organizações e para toda a comunidade.

Vamos juntos avançar no caminho da inclusão verdadeira e tudo começa entendendo um pouco mais sobre o contexto histórico.



## Descrição de imagem:

Uma criança negra de cabelo cacheado meio preso, usa vestido colorido, brincos e pulseira. Ela empurra uma mulher negra com o cabelo trançado de cor marrom, ela está sentada numa cadeira de rodas e usa blusa curta de cor salmão. Ao fundo, árvores e folhagens.



### Descrição de imagem:

Oito pessoas andam em grupo. Da direita para esquerda, um homem negro com cabelo e barba castanho, usa blusa curta regata amarela, calça preta com detalhes em branco e tênis colorido. Ao seu lado a mulher é branca, tem cabelo raspado, usa camisa quadriculada em vermelho, branco e preto. Calça jeans de lavagem clara e coturno preto. Ao seu lado, mulher negra de cabelo liso longo e preto, usa camisa laranja, calça jeans e tênis branco. Ao seu lado, homem branco de cabelo castanho longo e liso, usa camiseta e bermuda marrom, ele tem prótese na perna esquerda e usa sapato social preto. Ao seu lado, mulher negra de cabelo com penteado, usa blusa e calça jeans e tênis branco. Ao seu lado, uma mulher asiática com cabelo curto preto com pontas loiras, usa camisa vermelha, calça jeans e tênis marrom. Ao seu lado, mulher negra com lenço bege na cabeça, usa blazer e camiseta rosa, calça jeans e tênis branco. Ao seu lado, homem branco de cabelo liso castanho, usa moletom amarelo, calça jeans e tênis branco.

## História Sociopolítica da Deficiência: Diversidade e Inclusão

A história das pessoas com deficiência mostra diferentes formas de percepção e tratamento, influenciadas por contextos culturais, sociais e científicos. A inclusão dessas pessoas na sociedade aconteceu de forma irregular e varia conforme época e lugar.

Podemos dividir essa trajetória em quatro eras que refletem a evolução do olhar da exclusão para a inclusão.

# As 4 eras da inclusão da pessoa com deficiência

A história das pessoas com deficiência mostra diferentes formas de percepção e tratamento, influenciadas por contextos culturais, sociais e científicos. A inclusão dessas pessoas na sociedade aconteceu de forma irregular e varia conforme época e lugar.

Podemos dividir essa trajetória em quatro eras que refletem a evolução do olhar da exclusão para a inclusão.

## 1. Eliminação e Exclusão (até o século XVIII)

Pessoas com deficiência eram vistas como castigo ou fardo, muitas vezes abandonadas ou isoladas. Na Antiguidade, bebês com deficiência eram descartados e, na Idade Média, a deficiência era entendida como punição divina. As primeiras iniciativas educativas surgiram no século XVIII e XIX.

## 2. Segregação Social (século XVIII até meados do século XX)

Pessoas com deficiência foram isoladas em instituições, afastadas da sociedade. Após as guerras mundiais, surgiram políticas públicas de reabilitação.

### 3. Integração Parcial (décadas de 1950 a 1980)

A deficiência era vista como problema médico para ser "corrigido". Houve avanços em reabilitação, mas ainda sem autonomia plena. Movimentos por direitos civis começaram a transformar esse cenário.

### 4. Inclusão e Direitos (a partir dos anos 1990)

Adotou-se o modelo social da deficiência: o problema são as barreiras sociais, não a pessoa. Surgiram leis e convenções, como a Convenção da ONU (2006) e a Lei Brasileira de Inclusão (2015), que garantem direitos, acessibilidade e participação plena.

## Por que a diversidade importa no ambiente de trabalho?

Ambientes diversos promovem inovação, melhores resultados e uma cultura mais justa. Empresas inclusivas valorizam diferentes experiências, aumentando a criatividade, o engajamento e a satisfação das pessoas colaboradoras, além de fortalecer a reputação e a conexão com diferentes públicos.

# Direitos e oportunidades para pessoas com deficiência

No Brasil, cerca de 18,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência (8,9% da população). As desigualdades são maiores para mulheres, pessoas negras e em regiões específicas.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) exige que empresas com 100 ou mais funcionários contratem pessoas com deficiência em percentuais proporcionais ao tamanho da equipe, garantindo acesso igualitário ao emprego.

Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão exige ambientes acessíveis, adaptações e combate à discriminação. Apesar dos avanços, desafios como preconceitos e falta de qualificação ainda existem.

**Investir em inclusão é garantir direitos e fortalecer o potencial de toda a sociedade.**

## Descrição de imagem:

Mulher negra com cabelo trançado preto e rosa, preso no topo da cabeça. Tem algumas tatuagens pelo pescoço e pelos braços, usa camisa rosa queimado, óculos arredondados e brincos dourados. À sua frente há uma mesa com notebook, celular, folhas e um copo. No fundo, tem prateleiras brancas com plantas, garrafa, pastas, planta, bolsa e quadro.



# Importância da Diversidade e Inclusão

Diversidade e inclusão não estão presentes apenas nos valores sociais, estão presentes também nos elementos estratégicos que impulsionam a inovação, a criatividade e o desempenho organizacional. Empresas que investem em um ambiente diverso criam um espaço onde todas as pessoas podem contribuir com suas perspectivas únicas, promovendo um ambiente mais acolhedor e produtivo. Além disso, uma cultura inclusiva fortalece o senso de pertencimento e melhora a experiência de colaboradores e clientes.

## Benefícios Organizacionais e Sociais de Equipes Diversas

- **Inovação e Criatividade:** Equipes diversas trazem perspectivas diferentes para a empresa, o que estimula a inovação e a resolução criativa de problemas.
- **Melhoria no Desempenho Financeiro:** Estudos da McKinsey mostram que empresas com maior diversidade de gênero e étnica têm 21% e 33%, respectivamente, mais chances de superar seus pares em rentabilidade.
- **Atração e Retenção de Talentos:** Um ambiente inclusivo atrai profissionais qualificados e reduz a rotatividade.
- **Reputação da Marca:** Empresas inclusivas são vistas como socialmente responsáveis, o que melhora sua imagem no mercado.

## Dados e Estudos sobre Inclusão e Desempenho no Trabalho

- Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual a REIS é parceira, empresas que investem em inclusão têm 59% mais chances de aumentar a satisfação dos colaboradores.
- Um estudo da Harvard Business Review revelou que equipes com diversidade cognitiva resolvem problemas mais rápido.

Mais do que cumprir obrigações legais, apostar na diversidade é um diferencial competitivo. Ao adotar práticas inclusivas, a empresa se torna mais inovadora, melhora sua reputação e amplia o engajamento interno. A inclusão não acontece por acaso, mas sim por esforços contínuos para criar um ambiente onde todas as pessoas possam prosperar.

# Viés consciente

Todos nós possuímos vieses inconscientes – padrões automáticos de pensamento que influenciam nossas decisões e percepções sem que percebamos. No ambiente de trabalho, esses vieses podem impactar a forma como recrutamos, promovemos e nos relacionamos com colegas, muitas vezes perpetuando desigualdades estruturais. Identificá-los e trabalhá-los é essencial para garantir processos mais justos e um ambiente realmente inclusivo.

## O que é Viés Inconsciente e Como Ele Pode Afetar a Seleção e Gestão

O viés inconsciente faz referência a estereótipos ou preconceitos que influenciam nossas decisões sem que percebamos. Ele pode afetar desde a seleção de candidatos até a avaliação de desempenho. E isso diz muito sobre a maneira como aprendemos as coisas, que está ligada à nossa conformidade social.

## Exemplos práticos e dicas para superar os vieses inconscientes

**Viés:** Preferência por candidatos com faculdade renomada ou que tenham estudado na mesma rede.

**Dica:** Pratique processos de seleção sem informações sensíveis, como nome, local onde estudou e foto.

**Viés:** Associação de liderança, chefia, cargos executivos a um gênero específico.

**Dica:** Promova treinamentos sobre equidade de gênero e diversidade.

## Ferramentas para Identificação e Mitigação de Preconceitos

- **Testes de Associação Implícita (IAT):** Identificam vieses inconscientes.
- **Plataformas de Recrutamento Inclusivo:** Ferramentas como Blendoor ou GapJumpers ajudam a reduzir vieses na seleção.

O primeiro passo para superar os vieses inconscientes é reconhecer sua existência. A partir daí, é possível implementar treinamentos, revisar processos e criar mecanismos que reduzam suas influências negativas. A inclusão exige ações intencionais e a conscientização sobre vieses é um dos caminhos para garantir que oportunidades de emprego sejam distribuídas de forma equitativa.



### Descrição de imagem:

Mulher negra com cabelos lisos e preto. Ela está sorrindo em frente ao notebook, usa blusa amarela com mangas médias bufantes. Ela faz gesto de positivo com o polegar direito em cima da palma da mão esquerda. Ao fundo prateleiras de madeira com livros.



### Descrição de imagem:

Homem branco com síndrome de down, usa camiseta branca e mexe com embalagens em prateleiras à sua frente. No fundo há algumas caixas de cor azul e janela com bordas pretas.

## O que é uma Pessoa com Deficiência?

Uma pessoa com deficiência é aquela que possui uma limitação de longo prazo, física, mental, intelectual ou sensorial, que pode impactar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A definição é baseada na **Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei nº 13.146/2015)** e na **Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**.

A deficiência da pessoa não é um impeditivo, mas sim as diversas barreiras e falta de adaptação no ambiente e as barreiras sociais que dificultam sua inclusão. Um espaço sem acessibilidade, por exemplo, pode transformar uma limitação em um impedimento real para a participação social e profissional.

# Tipos de deficiência

## Diferença entre Deficiência Congênita e Adquirida

**Deficiência Congênita:** Presente desde o nascimento ou desenvolvida nos primeiros anos de vida. Exemplo: paralisia cerebral, surdez congênita, síndrome de Down.

**Deficiência Adquirida:** Desenvolvida ao longo da vida devido a acidentes, doenças ou envelhecimento. Exemplo: lesão medular, amputação, perda de visão por diabetes.

A diferença entre as duas pode impactar a adaptação da pessoa e suas necessidades no ambiente de trabalho. Pessoas com deficiência adquirida podem passar por um período de reabilitação e mudança de identidade profissional, enquanto aquelas com deficiência congênita geralmente constroem suas trajetórias já considerando as adaptações necessárias.

## Deficiência Visível e Invisível

Nem toda deficiência pode ser percebida, o que pode gerar desafios na inclusão e reconhecimento das necessidades específicas.

**Deficiências Visíveis:** São perceptíveis no primeiro contato, como cadeirantes, pessoas com amputações ou que utilizam bengalas ou próteses.

**Deficiências Invisíveis:** Não são imediatamente percebidas, mas impactam a vida da pessoa.

## Exemplos de deficiências invisíveis

- Deficiências auditivas leves ou moderadas.
- Transtorno do espectro autista (TEA).
- Transtornos neurológicos como dislexia e TDAH (que não são considerados deficiência para fim de cota legal), mas também temos que nos atentar a estes casos, visando o desenvolvimento da pessoa e levando em conta as diferentes curvas de aprendizado.
- Deficiências psicossociais, como depressão severa ou esquizofrenia.

**Impacto:** Pessoas com deficiências invisíveis muitas vezes enfrentam barreiras no reconhecimento de suas necessidades, como não receberem adaptações adequadas, por não serem questionadas sobre sua condição.



### Descrição de imagem:

A imagem foca em um homem negro que está sorrindo, ele está posicionado de lado, tem cabelo castanho escuro, usa camiseta verde e ao seu lado tem as mãos de uma mulher que mexe em sua orelha que tem um aparelho auditivo.



### Descrição de imagem:

Duas mulheres brancas sentadas sob uma mesa. A posicionada à direita, tem cabelo liso curto, de cor castanho, usa óculos arredondados, blusa social branca, blazer bege e segura papéis na mão. A da esquerda tem cabelo ruivo curto e cacheado, usa camisa branca social, blazer preto e óculos quadrados.

## Neurodiversidade nas Organizações

A neurodiversidade refere-se à ideia de que diferenças neurológicas, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), TDAH, dislexia, dispraxia, entre outras, são variações naturais do cérebro humano. Ao invés de serem encaradas apenas como déficits ou doenças, essas diferenças devem ser reconhecidas como parte da diversidade humana. No contexto organizacional, entender e valorizar a neurodiversidade é fundamental para promover inclusão, inovação e bem-estar.

## O que é Neurodiversidade?

O termo "neurodiversidade" foi cunhado na década de 1990 pela socióloga australiana Judy Singer, como uma forma de enfatizar que as diferenças neurológicas são parte da variação humana, assim como a diversidade cultural ou étnica. Esse conceito desafia a visão tradicional que medicaliza ou patologiza essas diferenças, propondo uma abordagem mais inclusiva e respeitosa.

### As principais condições associadas à neurodiversidade incluem:

- Transtorno do Espectro Autista (TEA)
- Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH)
- Dislexia
- Discalculia
- Transtorno do Processamento Sensorial
- Síndrome de Tourette

Cada uma dessas condições apresenta características únicas e pode impactar a forma como a pessoa aprende, se comunica ou interage socialmente, por isso é importante perguntarmos sempre.



### Descrição de imagem:

Homem negro com barba e cabelo crespo castanho. Usa camisa social branca e lê livro. No fundo, ligeiramente desfocado, há algumas pessoas e estante azul com diversos livros.

## A Importância da Neurodiversidade nas Empresas

**Valorizar a neurodiversidade no ambiente de trabalho traz benefícios importantes:**

- **Inovação:** Pessoas neurodivergentes frequentemente possuem habilidades diferenciadas, como pensamento lógico, atenção aos detalhes, criatividade ou foco intenso em tarefas específicas.
- **Inclusão:** Criar um ambiente onde todas as pessoas possam trabalhar de maneira confortável e produtiva amplia o sentimento de pertencimento.
- **Compliance e reputação:** Promover políticas inclusivas reforça o alinhamento com legislações de acessibilidade e diversidade, além de fortalecer a reputação da marca.

Os estudos mostram que equipes diversas, incluindo pessoas neurodivergentes, são mais eficazes na resolução de problemas e mais inovadoras (Hewlett, Marshall & Sherbin, 2013).

## Barreiras Comuns à Inclusão de Pessoas Neurodivergentes

**Apesar dos avanços, muitas barreiras ainda dificultam a plena inclusão de pessoas neurodivergentes no trabalho:**

- Processos seletivos padronizados e inflexíveis.
- Falta de conhecimento sobre necessidades específicas.
- Estigmas e preconceitos sobre condições neurológicas.
- Ambientes físicos e sociais que não consideram sensibilidades sensoriais.

Por exemplo, entrevistas tradicionais podem desfavorecer candidatos autistas que podem ter dificuldade com contato visual ou comunicação verbal direta.

## **Boas Práticas para Promover a Inclusão da Neurodiversidade** **Adaptação dos Processos Seletivos:**

- Permitir entrevistas com roteiros claros e perguntas antecipadas.
- Oferecer alternativas como entrevistas por escrito ou avaliações práticas.

## **Ambientes Flexíveis e Acessíveis:**

- Espaços silenciosos ou com redução de estímulos sensoriais.
- Flexibilidade de horários e de formatos de trabalho (ex.: remoto ou híbrido).
- Capacitação das Lideranças.
- Treinamentos sobre neurodiversidade e práticas inclusivas.
- Desenvolvimento de políticas organizacionais que reconheçam e acolham a neurodivergência.

## **Comunicação Inclusiva:**

- Uso de linguagem direta e objetiva.
- Evitar expressões ambíguas ou metáforas que podem ser mal interpretadas.

## Feedback e Desenvolvimento:

- Fornecer feedbacks claros e estruturados.
- Criar programas de mentoria ou apadrinhamento e apoio para o desenvolvimento profissional.

## Neurodiversidade e Ajustes Razoáveis

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e outras normas internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU), reconhecem o direito a "ajustes razoáveis" para garantir a igualdade de oportunidades.

### Exemplos de ajustes para pessoas neurodivergentes:

- Permitir pausas sensoriais.
- Modificar o ambiente físico (ex.: iluminação menos intensa).
- Ajustar prazos ou a forma de entrega de atividades.
- Designar um ponto focal de apoio dentro da equipe.



### Descrição de imagem:

Homem branco com síndrome de down. Ele é jovem e tem cabelo escuro, usa camiseta bege e óculos arredondado. Ele sorri, faz um sinal positivo com uma das mãos e segura uma fita com quebra-cabeças coloridos. No fundo, um sofá cinza.

## Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Ambiente de Trabalho

### O que é o TEA?

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento caracterizada por diferenças na comunicação, interação social, interesses e comportamentos. O espectro autista é amplo, abrangendo desde pessoas que necessitam de apoio intenso até aquelas com autonomia plena.

O TEA não é uma doença, mas uma forma diferente de funcionamento neurológico, e deve ser compreendido como parte da diversidade humana.

**Importante:** Nem todas as pessoas autistas possuem as mesmas características ou necessidades.

### Boas Práticas no Ambiente de Trabalho:

- Criar ambientes previsíveis e estruturados.
- Fornecer instruções claras e objetivas.
- Evitar mudanças abruptas de tarefas ou prazos.
- Adaptar o ambiente sensorial (redução de ruídos, iluminação controlada).
- Respeitar os momentos de pausa ou necessidade de isolamento.
- Não forçar interações sociais ou "treinamentos"

Promover a inclusão de pessoas autistas significa reconhecer suas potencialidades, como atenção aos detalhes, foco e criatividade, e oferecer suporte adequado para suas necessidades.

### Descrição de imagem:

Mulher branca de cabelo castanho meio preso. Usa blusa social branca, fala ao telefone enquanto segura papéis com a outra mão. À sua frente, mesa com papéis e notebook.



# Níveis de Suporte no Transtorno do Espectro Autista (TEA)

## Introdução

O conceito de níveis de suporte foi introduzido pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11) e pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), com o objetivo de indicar a intensidade do apoio necessário para que uma pessoa autista consiga realizar atividades da vida diária com qualidade e autonomia.

Os níveis de suporte servem para orientar estratégias de acolhimento, adaptação e inclusão, inclusive no contexto do trabalho.

## Nível 1 – Requer Suporte Baixo

### Características:

- A pessoa pode ter dificuldades em iniciar interações sociais e pode parecer socialmente estranha.
- Prefere rotinas e pode se sentir desconfortável com mudanças.
- Geralmente possui autonomia nas atividades diárias.
- Pode ter hipersensibilidades sensoriais que impactam o bem-estar.

### No ambiente de trabalho:

- Ajustes simples, como explicações claras de tarefas.
- Flexibilidade para lidar com mudanças.
- Respeito às preferências sensoriais.

**Exemplo:** Uma pessoa autista que prefere comunicações por e-mail em vez de interações presenciais frequentes.

## Nível 2 – Requer Suporte Substancial

### Características:

- Dificuldades mais evidentes na comunicação verbal e não verbal.
- Problemas para lidar com mudanças ou contextos imprevisíveis.
- Pode apresentar comportamentos repetitivos com maior frequência.
- Precisa de apoio regular para organização e adaptação.

### No ambiente de trabalho:

- Necessidade de supervisão mais próxima e apoio na organização.
- Possibilidade de mentorias específicas.
- Ambientes sensorialmente adaptados.

**Exemplo:** Uma pessoa autista que precisa de apoio para organizar a rotina de trabalho e pode ter dificuldade para participar de reuniões com muitos participantes.

## Nível 3 – Requer Suporte Muito Substancial

### Características:

- Grande dificuldade na comunicação funcional.
- Pode não utilizar linguagem verbal ou fazê-lo de forma muito limitada.
- Necessidade de apoio contínuo nas atividades diárias.
- Maior dificuldade em lidar com estímulos sensoriais e ambientes imprevisíveis.

### No ambiente de trabalho:

- Programas de apoio e acompanhamento especializados.
- Tarefas altamente estruturadas.
- Eventual necessidade de apoio de terceiros ou tecnologia assistiva.

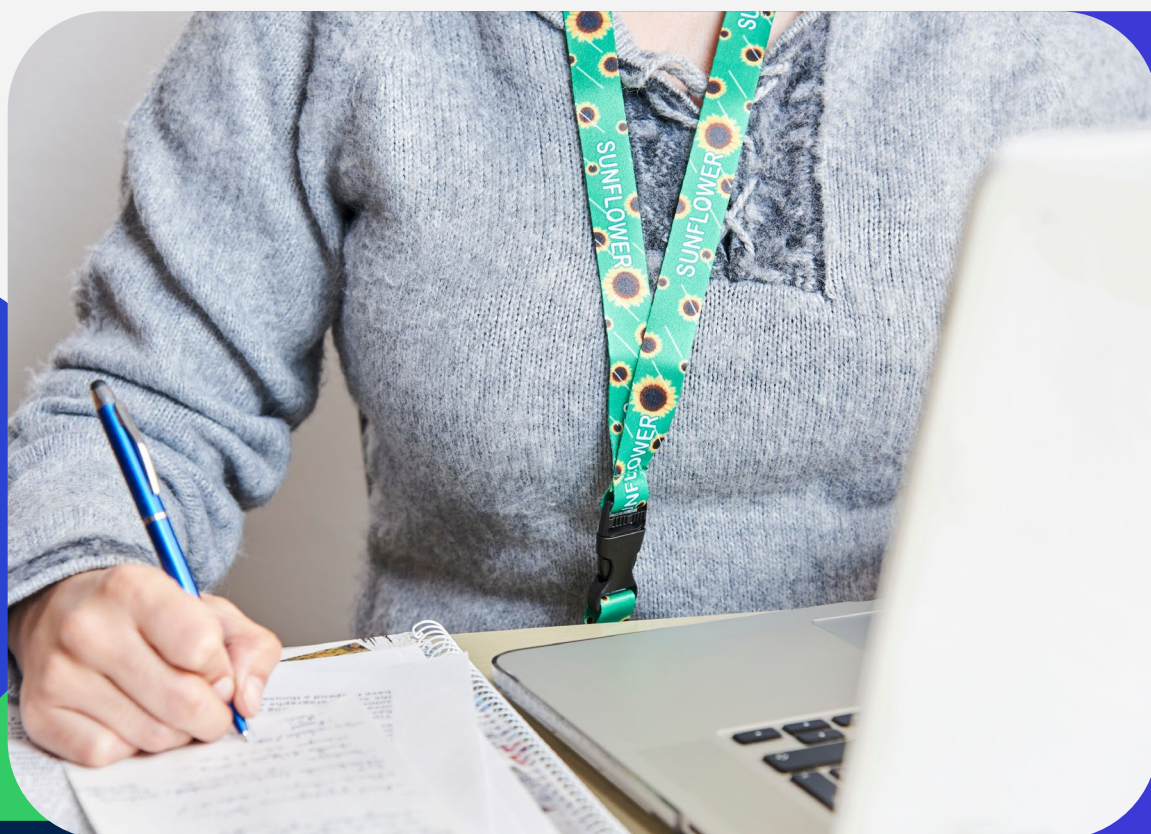
**Exemplo:** Uma pessoa autista que utiliza sistemas alternativos de comunicação (como Comunicação Aumentativa e Alternativa – CAA) e precisa de um profissional de apoio para mediar algumas interações.

### Importante lembrar:

- Níveis de suporte não determinam a inteligência ou o potencial da pessoa.
- Cada pessoa autista é única: pode apresentar características de diferentes níveis em contextos variados.
- O diagnóstico é uma ferramenta para definir as necessidades, mas não deve ser usado para limitar oportunidades.

### Descrição de imagem:

A fotografia foca do pescoço para baixo, a pessoa usa casaco cinza, e em seu pescoço há um cordão de identificação verde com girassóis. Ela está escrevendo em um caderno sob uma mesa.



# Interseccionalidade e Pessoas com Deficiência

A interseccionalidade é um conceito essencial para compreender que diferentes identidades e vivências se sobrepõem, criando desafios únicos para determinados grupos. Quando falamos de pessoas com deficiência, é fundamental reconhecer que fatores como raça, gênero, classe social e orientação sexual influenciam diretamente suas experiências e oportunidades.

## Por que entender o recorte interseccional é importante?

- **Impacto Social:** Pessoas com deficiência negras, mulheres, LGBTQIA+, de baixa renda ou em situação de vulnerabilidade social enfrentam mais barreiras de acesso ao mercado de trabalho, educação e saúde.
- **Pontos de Partida Diferentes:** Nem todas as pessoas com deficiência têm as mesmas oportunidades. Algumas já enfrentam desigualdades estruturais antes mesmo da questão da deficiência ser considerada.
- **Dificuldade no Acesso a Direitos:** Pessoas negras com deficiência, por exemplo, têm menos acesso a reabilitação, tecnologia assistiva e oportunidades de emprego do que pessoas brancas com deficiência. Mulheres com deficiência sofrem mais violência doméstica e discriminação em espaços corporativos.



### Descrição de imagem:

Duas mulheres brancas posicionadas de lado mexem no computador. Uma das mulheres usa camisa jeans de lavagem clara e avental preto, tem cabelo ondulado de cor claro. A outra tem síndrome de down, cabelo castanho médio, meio preso e usa blusa marrom de mangas longas.

## O impacto da interseccionalidade no mercado de trabalho

- **Contratação e Progressão na Carreira:** Pessoas com deficiência que pertencem a outros grupos sub-representados encontram mais dificuldades na progressão de carreira. Empresas que adotam políticas inclusivas precisam considerar esses fatores.
- **Acessibilidade para todas as pessoas:** Um ambiente acessível deve contemplar não apenas a deficiência, mas outras desigualdades associadas. Exemplo: um programa de inclusão que ofereça apenas tecnologia assistiva digital pode não atender pessoas com deficiência sem acesso à internet ou conhecimento tecnológico.
- **Preconceito Múltiplo:** Muitas pessoas enfrentam barreiras duplas ou triplas, como uma mulher negra com deficiência que pode ser excluída tanto pelo racismo quanto pelo capacitismo e pelo sexismo.

## Como promover uma inclusão mais equitativa?

**Olhar para Dados e Realidades:** Utilize pesquisas e dados para entender a composição da força de trabalho e onde estão as maiores barreiras.

**Revisar Políticas de Inclusão:** Garantir que iniciativas contemplem diferentes realidades, considerando gênero, raça e classe.

**Criar Espaços de Escuta:** Promover diálogos e mentorias para ouvir as experiências reais e construir soluções mais eficazes.

**Apoio a Grupos Sub-representados:** Parcerias com organizações que trabalham com recortes interseccionais ajudam a ampliar o impacto da inclusão.

A interseccionalidade nos lembra que a inclusão de pessoas com deficiência precisa ir além da simples adequação física ou legal. É necessário reconhecer as diferenças de ponto de partida e atuar para reduzir desigualdades de forma genuína.

# Lei Brasileira de Inclusão e Cotas

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), foi criada para garantir direitos e promover a inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade. Ela abrange temas como acessibilidade, mercado de trabalho, educação e proteção contra discriminação, estabelecendo diretrizes para um ambiente mais acessível e igualitário.

## Explicação sobre a Legislação Aplicável (LBI e Lei de Cotas)

- **Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei nº 13.146/2015):** Garante direitos e acessibilidade para pessoas com deficiência (PcD).
- **Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991):** Exige que empresas com 100 ou mais funcionários reservem de 2% a 5% das vagas para PcD.

### Descrição de imagem:

Homem negro com cabelo e bigode castanho escuro. Ele usa camisa verde, calça jeans de lavagem escura e está sentado numa cadeira de rodas. Mexe em um notebook que está a sua frente sob uma mesa escura. Ao fundo há plantas.





### Descrição de imagem

Mulher branca de cabelo preto preso num rabo de cavalo. Usa camisa verde e um fone branco no pescoço. Ela mexe em um computador adaptado.

## Obrigações da Empresa em Relação às Pessoas com Deficiência

Adaptar o ambiente de trabalho para garantir acessibilidade.  
Oferecer treinamentos e capacitações inclusivas.

## Multas e Sanções para Descumprimento das Leis

- Multas podem variar de R\$ 1.000 a R\$ 50.000, dependendo do tamanho da empresa e da gravidade da infração.

As legislações são muito relevantes em termos de **inserção, poder de autonomia e mudança cultural positiva** no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência.

Enquanto empresas e pessoas comprometidas com a temática de **Equidade, Diversidade e Inclusão** – estas legislações contribuem de maneira significativa ao nosso trabalho, de forma que **facilitam e guiam nossos esforços em direção à construção de espaços sociais e de trabalho mais inclusivos e equânimes**, além de potencializar nossos resultados, tema do próximo capítulo deste material.

# Práticas de Recrutamento Inclusivo

Garantir um recrutamento inclusivo significa ampliar as oportunidades para todas as pessoas, eliminando barreiras e promovendo um ambiente mais diverso e representativo. Com práticas mais acessíveis, conseguimos atrair talentos diversos e qualificados, fortalecendo a cultura organizacional e impulsionando a inovação.

## Como Revisar Vagas para Evitar Barreiras

A descrição de vagas pode influenciar diretamente a participação de candidatos com deficiência. Termos capacitistas e exigências desnecessárias afastam talentos e dificultam a inclusão.

- Evite linguagem excludente e capacitista (ex.: "jovem dinâmico", "braço da equipe", "João sem braço" ou "Kátia cega").
- Liste apenas requisitos essenciais para a função.

Revisar as descrições das vagas com um olhar inclusivo garante um processo mais justo, permitindo que mais pessoas tenham acesso a oportunidades sem preconceitos estruturais.

## Estratégias para Alcançar Candidatos com Deficiência

Para que a inclusão aconteça, é essencial divulgar as oportunidades nos canais corretos, garantindo que pessoas com deficiência tenham conhecimento e acesso às vagas.

- Divulgue vagas em plataformas especializadas, como o Instituto Ester Assumpção ou a Talento Incluir.
- Participe de feiras de empregabilidade para PcD, como incluir PCD e DiverseMatch, além de buscar parcerias com prefeituras, INSS e grupos especializados.
- Procure instituições como a Jô Clemente, Icom Libras e a REIS.

Ampliar a divulgação das vagas e estabelecer parcerias estratégicas facilita o recrutamento e demonstra o compromisso da empresa com a diversidade.

## **Adaptação do Processo Seletivo**

Para que o processo seletivo seja verdadeiramente inclusivo, é necessário eliminar barreiras físicas e metodológicas que possam dificultar a participação de candidatos com deficiência.

- Ofereça provas acessíveis (ex.: em braile ou com tempo adicional).
- Realize entrevistas em locais acessíveis ou por videoconferência.

Adaptar o processo seletivo garante que os candidatos sejam avaliados com equidade, permitindo que suas competências sejam reconhecidas sem limitações impostas por falta de acessibilidade.

## **Integração e Retenção de Talentos**

A inclusão não termina na contratação. Para que um colaborador com deficiência se sinta valorizado e tenha condições de crescer na empresa, é fundamental oferecer um ambiente acessível e apoio contínuo para sua jornada profissional.

## **Adaptações Razoáveis no Ambiente de Trabalho**

A acessibilidade no ambiente de trabalho é um fator essencial para garantir autonomia e conforto às pessoas colaboradoras com deficiência.

Instale rampas, elevadores e banheiros acessíveis.

- Crie redes de apoio com pessoas que facilitem a adaptação dentro da equipe.
- Forneça equipamentos adaptados, como teclados em braile ou softwares de leitura de tela.
- Inclua perguntas sobre necessidades específicas nos formulários de inscrição para eventos internos.
- Garanta acessibilidade em comunicações visuais e sonoras, com legendas, audiodescrição e sinalização adequada.

Investir em acessibilidade melhora a experiência no ambiente de trabalho, aumentando o engajamento e a produtividade dos colaboradores.

## Treinamento e Sensibilização de Equipes para Inclusão

O sucesso da inclusão depende da conscientização das equipes e da criação de um ambiente acolhedor e respeitoso.

- Promova workshops sobre diversidade e inclusão, vieses inconscientes e sua relação com o negócio.
- Incentive a criação de comitês de diversidade.

Com treinamentos contínuos, é possível transformar a cultura organizacional, reduzindo preconceitos e fortalecendo a colaboração entre os times.

## Estratégias para Acompanhar e Apoiar o Desenvolvimento Profissional

O desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência deve ser acompanhado de forma estruturada, garantindo equidade de oportunidades de crescimento.

- Realize feedbacks regulares para identificar necessidades de apoio, sempre pensando em metas quantificáveis e realistas.

Com um acompanhamento adequado, a empresa fortalece o crescimento dos talentos internos e proporciona oportunidades reais de evolução profissional.

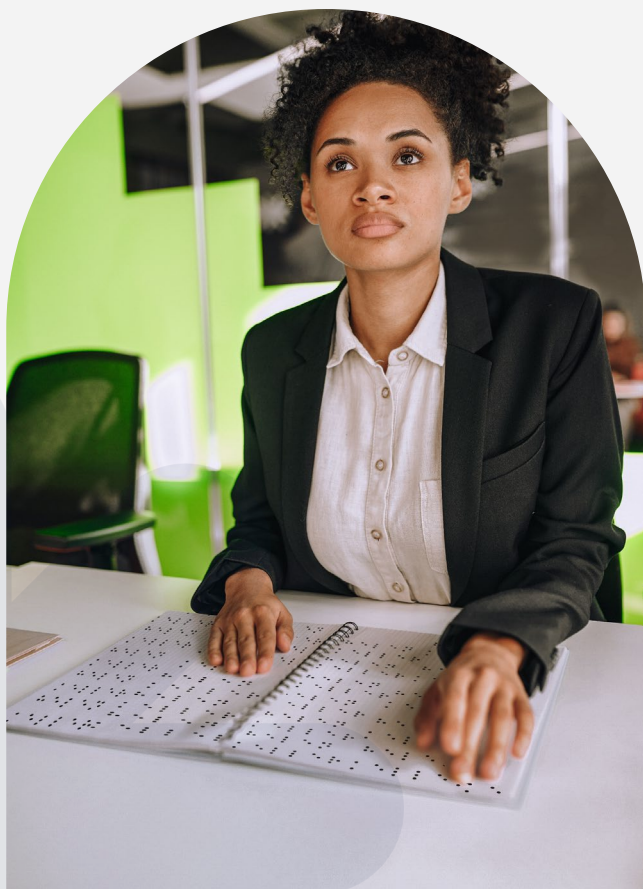
### Descrição de imagem:

Três homens brancos conversam com alguns papéis na mão: um tem cabelo e barba grisalha, veste casaco de cor vinho com gola branca, calça azul escura e sapato social. O segundo tem cabelo escuro, usa camisa quadriculada nas cores azul e laranja, e macacão por cima, ele tem prótese na perna esquerda e usa sapato de cor marrom. O terceiro tem cabelo e barba castanho escuro, usa óculos de armação quadrada, terno e calça na cor cinza, camisa branca social branca por baixo e sapato social marrom. Ao fundo, ambiente de fábrica, com maquinários e madeiras.



### Descrição de imagem:

Mulher negra com deficiência visual, tem cabelo crespo castanho escuro, usa camisa branca social e blazer preto. Ela lê um texto em braille sob uma mesa branca.



## Caminhos de Desenvolvimento de Carreira

Para que a inclusão seja efetiva, é essencial criar possibilidades concretas de crescimento profissional. Um plano estruturado de desenvolvimento de carreira garante que pessoas com deficiência possam avançar na empresa, ocupando posições de maior responsabilidade.

### **Criação de Planos de Desenvolvimento Personalizados**

Cada colaborador possui habilidades e interesses únicos, e criar um plano estruturado de desenvolvimento contribui para sua evolução dentro da empresa.

- Identifique as habilidades e interesses de cada colaborador, podendo criar um pipeline de promoção pensando na evolução de carreira e o match com atração e seleção.
- Estabeleça metas claras e prazos realistas.

Com planos de desenvolvimento bem definidos, as pessoas colaboradoras se sentem mais motivadas e conseguem visualizar caminhos concretos para crescer dentro da organização.

## **Oferecimento de Mentoria e Apoio Interno**

A mentoria é uma ferramenta essencial para o desenvolvimento profissional, proporcionando suporte e troca de conhecimento entre diferentes áreas da empresa.

- Ofereça mentoria de carreira para as pessoas e mentoria reversa para as áreas.
- Realize escutas ativas e crie planos de carreira personalizados.
- Ofereça suporte psicológico e treinamento sobre autogestão, resolução de problemas, comunicação interpessoal e trabalho em equipe.

O apoio contínuo fortalece a segurança e o desenvolvimento profissional dos colaboradores, criando um ambiente mais colaborativo e inovador.

## **Estímulo à Formação Contínua para Pessoas com Deficiência**

A formação contínua permite que pessoas com deficiência desenvolvam novas habilidades e avancem profissionalmente, aumentando suas possibilidades de crescimento dentro da empresa.

- Crie parcerias com instituições de ensino para cursos e capacitações.
- Ofereça incentivos financeiros para pós-graduações e certificações.
- Invista na capacitação das pessoas colaboradoras, isso fortalece a empresa como um espaço de aprendizado e evolução profissional, garantindo um crescimento sustentável e equitativo.



### Descrição de imagem:

Três pessoas conversam sob uma mesa. A mulher do meio tem síndrome de down, é branca, tem cabelo castanho escuro preso num rabo de cavalo. Usa moletom laranja, colar e brincos. A mulher à direita é negra, tem dreads no cabelo com miçangas na ponta, usa camisa social branca e brincos. O homem à esquerda é branco, tem cabelo e barba loiros, usa óculos com armação arredondada, usa camiseta branca, colete verde de linho e segura tablet.

# Prontos para praticar?

Agora que compartilhamos várias dicas, explicações e conteúdos, esperamos que utilize esta cartilha como um guia prático para implementar mudanças significativas e construir um futuro mais inclusivo para todas as pessoas na sua empresa.

Promover a inclusão no recrutamento, no dia a dia do trabalho e no desenvolvimento de carreira é um compromisso que traz benefícios para toda a organização. Ao adotar práticas mais acessíveis, garantimos que todas as pessoas tenham a oportunidade de mostrar seu potencial e crescer profissionalmente, contribuindo para um ambiente mais diverso, inovador e sustentável.

Lembre-se sempre: a diversidade e a inclusão não são apenas obrigações legais, são também oportunidades para transformar sua organização em um ambiente mais inovador, produtivo e humano.

# Recursos Adicionais na Cartilha

## Glossário

**Adaptações Razoáveis:** Modificações necessárias para garantir a participação plena de PcD.

**Acessibilidade Atitudinal:** Atitudes que promovem a inclusão e o respeito.

**Neurodivergência:** Termo que abrange condições como autismo, TDAH e dislexia.

## Checklist de Inclusão

1. Verifique se o ambiente de trabalho é acessível.
2. Revise os processos de recrutamento para eliminar vieses.
3. Ofereça treinamentos regulares sobre diversidade.
4. Crie um comitê de diversidade e inclusão.
5. Acompanhe o desenvolvimento profissional de PcD.

## Educação Continuada

**Hellen Keller:** Escritora e ativista surdocega que revolucionou a inclusão.

**Nick Vujicic:** Palestrante motivacional sem membros que inspira milhões.

## Links Úteis

**REIS:** [site](#)

**Legislação:** [\[Lei Brasileira de Inclusão\]](#)

**Cursos Gratuitos:** [\[Coursera\]](#)

**Plataformas de Empregabilidade:** [\[Instituto Ester Assumpção\]](#)

**Feiras de Empregabilidade:** [Feira de Empregos para PcD da Serasa Experian.](#)

# Referências

## Legislação e Normas

- **Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei nº 13.146/2015:** Garante direitos às pessoas com deficiência, incluindo acessibilidade no trabalho, adaptações razoáveis e igualdade de oportunidades.
  - [Acesse a LBI](#)
- **Lei de Cotas – Lei nº 8.213/1991:** Obriga empresas com 100 ou mais funcionários a destinarem um percentual de vagas para pessoas com deficiência.
  - [Acesse a Lei de Cotas](#)
- **Decreto nº 9.508/2018:** Regulamenta a reserva de cargos e critérios para a contratação de pessoas com deficiência na administração pública.
  - [Acesse o Decreto](#)

## Boas Práticas e Referências Técnicas

- **Guia de Boas Práticas para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho – Organização Internacional do Trabalho (OIT):** Apresenta diretrizes sobre acessibilidade, recrutamento e retenção de talentos.
  - [Acesse o Guia da OIT](#)
- **Cartilha de Inclusão e Diversidade – Talento Incluir:** Fornece recomendações sobre linguagem inclusiva, recrutamento acessível e adaptação no ambiente de trabalho.
  - [Site da Talento Incluir](#)
- **Instituto Jô Clemente:** Referência em empregabilidade de pessoas com deficiência intelectual e apoio para inclusão no mercado de trabalho.
  - [Acesse o Instituto Jô Clemente](#)
- **Guia de Acessibilidade no Trabalho – Ministério da Economia:** Explica como tornar os processos seletivos e o ambiente corporativo mais acessíveis.
  - [Baixe o Guia de Acessibilidade](#)

## Plataformas e Instituições para Recrutamento

- **Inclui PcD:** Plataforma especializada na divulgação de vagas para pessoas com deficiência.
  - [Acesse o Inclui PcD](#)
- **DiverseMatch:** Plataforma que conecta talentos diversos a empresas comprometidas com inclusão.
  - [Bench Natura](#)
- **Instituto Ester Assumpção:** Atua na inclusão de PcDs no mercado de trabalho e na consultoria para empresas.
  - [Acesse o Instituto Ester Assumpção](#)
- **Icom Libras:** Especializado em acessibilidade para pessoas surdas, com suporte para intérpretes e treinamentos.
  - [Acesse o Icom Libras](#)
- **Relatório Diversidade e Inclusão no Trabalho – Great Place to Work (GPTW):** Apresenta dados sobre o impacto da diversidade nas empresas.
  - [Acesse o Relatório GPTW](#)
- **Manual de Boas Práticas para Inclusão de Pessoas com Deficiência – Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)**
  - [Acesse a REIS](#)
  - materiais das empresas votantes.

- BRASIL. Relatório Final do Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2021. Disponível em:  
[chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/relatorio-final-gt-avaliacao-biopsicossocial-de-2024/relatorio\\_final\\_gt\\_avaliacao\\_-biopsicossocial\\_unificada.pdf](chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/relatorio-final-gt-avaliacao-biopsicossocial-de-2024/relatorio_final_gt_avaliacao_-biopsicossocial_unificada.pdf)  
Acesso em: 18 fev. 2025.

- [https://www.institutoclaro.org.br/cidadania/nossas-novidades/reportagens/18-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.institutoclaro.org.br/cidadania/nossas-novidades/reportagens/18-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/?utm_source=chatgpt.com)  
Acesso em: 18 fev. 2025.

- Guia REIS de Comunicação Inclusiva e Acessível
- Curso ABERJE - Djalma Scartezini
- Programa Casa Plural Leroy Merlin

1. Singer, Judy. (1999). *Neurodiversity: The Birth of an Idea*.
2. Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). *Neurodiversity as a Competitive Advantage*. Harvard Business Review.
3. Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei nº 13.146/2015.
4. Organização das Nações Unidas – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
5. Organização Mundial da Saúde (OMS) – Classificações sobre TEA e TDAH.
6. Instituto Jô Clemente – Cartilhas e materiais técnicos sobre inclusão e neurodiversidade.
7. Movimento Neurodiversa – Produção de conteúdo sobre direitos e inclusão de neurodivergentes.

