



**F.A.Q.**

# Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho

**A inclusão** de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de criar um espaço mais diverso, inovador e acessível para todas as pessoas. Sabemos que podem surgir dúvidas ao longo desse processo, e por isso reunimos aqui algumas perguntas frequentes com sugestões práticas para orientar gestores, equipes e quem mais quiser contribuir para essa transformação.



**Descrição da imagem:**

Mulher de cabelos curtos e cacheados está sentada diante de um notebook. Ela olha para a tela, faz com as mãos o sinal de "ajuda" em Libras e sorri.



## **O que fazer se um colaborador com deficiência precisar de um ajuste no ambiente de trabalho após a contratação?**

Sugestão: O primeiro passo é conversar com a própria pessoa para entender suas necessidades. Em alguns casos, pode ser necessário envolver especialistas, como ergonomistas ou fonoaudiólogos, para avaliar a melhor solução. A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) garante o direito a adaptações razoáveis, e a empresa deve buscar formas de viabilizá-las sem comprometer seu funcionamento.



## **Se um candidato com deficiência não atender 100% dos requisitos da vaga, podemos desconsiderá-lo?**

Sugestão: Antes de tomar essa decisão, é importante avaliar se todos os requisitos são realmente indispensáveis. Muitas habilidades podem ser desenvolvidas com o tempo, e algumas exigências podem ser ajustadas para garantir que mais pessoas tenham acesso à oportunidade. Se a deficiência não impede a realização da função, vale considerar treinamentos e adaptações.



## **Como lidar com um gestor ou equipe que demonstra resistência à inclusão de um colaborador com deficiência?**

Sugestão: Educação e diálogo são fundamentais. Treinamentos sobre acessibilidade atitudinal e vieses inconscientes ajudam a desconstruir barreiras e criar um ambiente mais receptivo. Criar espaços de escuta ativa e mostrar os benefícios da inclusão para a equipe também fazem diferença.



### **Descrição da imagem:**

A imagem foca na cintura para baixo de uma pessoa. Duas mãos estão apoiadas sobre madeiras empilhadas. Uma das pernas é mecânica, indicando o uso de uma prótese. Ao fundo, aparece um operário de costas, em pé, apoiado sobre uma mesa.



## **Como proceder caso um colaborador com deficiência peça demissão?**

Sugestão: O pedido deve ser formalizado e registrado, garantindo que a decisão partiu da própria pessoa. Além disso, é importante iniciar o processo de reposição o quanto antes para manter a empresa em conformidade com a Lei de Cotas e evitar penalizações trabalhistas.



## **A empresa precisa adaptar benefícios e planos de carreira para pessoas com deficiência?**

Sugestão: Sim. Equidade não significa tratar todas as pessoas da mesma forma, mas sim garantir que todas tenham acesso às mesmas oportunidades. Isso pode incluir ajustes em benefícios como transporte e vale-refeição ou a criação de planos de desenvolvimento que considerem desafios específicos.



## **A empresa é obrigada a cumprir a Lei de Cotas mesmo que não tenha candidatos com deficiência inscritos?**

Sugestão: Sim. Empresas com 100 ou mais funcionários devem cumprir a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), independentemente da dificuldade no recrutamento. Caso não cumpram, podem estar sujeitas a multas e penalizações.



### **Descrição da imagem:**

A fotografia enquadra um aperto de mãos entre duas pessoas. Um homem está sentado em uma cadeira de rodas, e uma mulher está em pé diante dele.



## Quais adaptações razoáveis a empresa precisa oferecer para pessoas com deficiência?

Sugestão: As adaptações variam conforme a necessidade de cada pessoa, mas podem incluir acessibilidade física (rampas, elevadores), tecnológica (softwares leitores de tela) e flexibilização de horários. A LBI prevê que todas essas medidas sejam garantidas para que o ambiente de trabalho seja acessível.



## Como garantir que o processo seletivo seja inclusivo e acessível?

Sugestão: Pequenas mudanças fazem toda a diferença: revisar descrições de vagas para eliminar barreiras desnecessárias, disponibilizar provas e entrevistas adaptadas e permitir a presença de intérpretes ou acompanhantes são algumas das práticas que garantem um processo mais justo.



## A empresa pode demitir uma pessoa com deficiência que foi contratada por cota?

Sugestão: Sim, mas a empresa só pode fazer o desligamento se já tiver contratado outra pessoa com deficiência para manter o cumprimento da cota. Caso contrário, pode sofrer penalizações trabalhistas.



### Descrição da imagem:

Homem com síndrome de Down está sentado diante de um notebook. Ao lado dele, há uma mulher que olha para ele atentamente. Os dois conversam.



## **Como abordar o desempenho de uma pessoa com deficiência sem ser discriminatório?**

Sugestão: A avaliação de desempenho deve seguir os mesmos critérios aplicados a todos os colaboradores, respeitando adaptações razoáveis quando necessário. O objetivo é garantir igualdade de oportunidades sem deixar de lado a acessibilidade.



## **A empresa pode exigir laudo médico para contratar uma pessoa com deficiência?**

Sugestão: Sim, desde que seja apenas para comprovar o enquadramento na Lei de Cotas. No entanto, é essencial garantir que essa exigência não crie barreiras desnecessárias e respeitar a privacidade da pessoa candidata.



## **O que fazer se um colaborador com deficiência precisar de uma adaptação que não estava prevista?**

Sugestão: A empresa deve avaliar se a adaptação solicitada é viável e razoável. A recusa só pode ocorrer se houver comprovação de impacto financeiro ou operacional desproporcional.



### **Descrição da imagem:**

Homem negro, usuário de cadeira de rodas, sorri para a câmera. Ele usa calça jeans e camisa de mangas compridas esverdeada.



## **Como lidar com a resistência da equipe à inclusão de pessoas com deficiência?**

Sugestão: A resistência muitas vezes vem da falta de informação. Investir em treinamentos e sensibilização contínua ajuda a desconstruir preconceitos e mostrar que um ambiente diverso beneficia todas as pessoas.



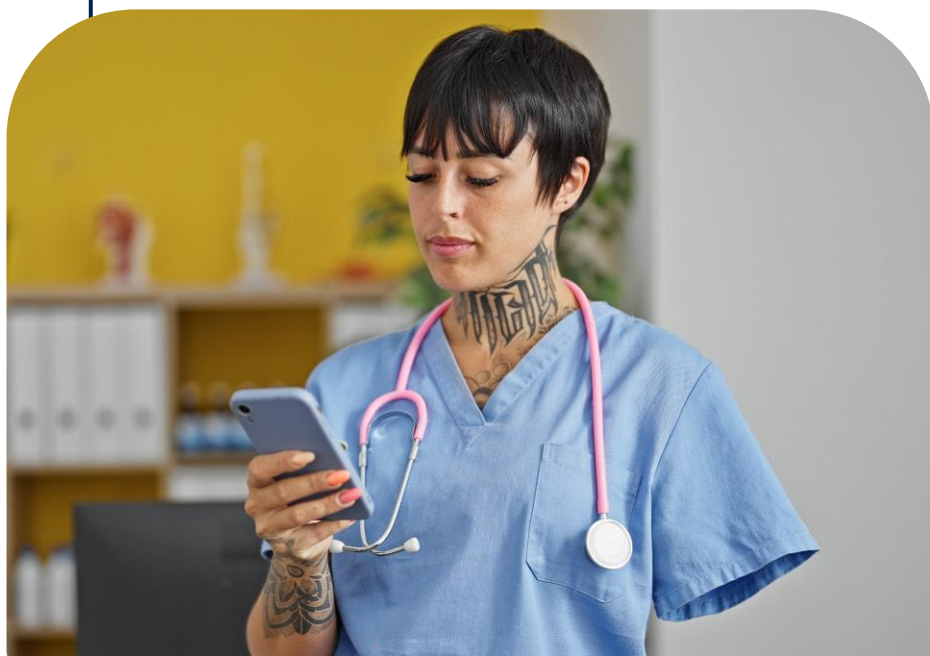
## **Quais são as penalidades para empresas que não cumprem a Lei de Cotas?**

Sugestão: A multa varia conforme o porte da empresa e o número de vagas não preenchidas, podendo ultrapassar R\$ 200 mil por infração.



## **Quais incentivos fiscais ou benefícios a empresa pode ter ao contratar pessoas com deficiência?**

Sugestão: Algumas legislações estaduais e federais oferecem incentivos, como redução de impostos e acesso a linhas de crédito especiais. Vale pesquisar programas disponíveis para empresas que investem na inclusão.



### **Descrição da imagem:**

Uma mulher de cabelos curtos e lisos, com tatuagem no pescoço, utiliza um celular com um dos braços. O outro braço é amputado. Ela usa uniforme azul e tem um estetoscópio pendurado no pescoço.

## Construir um ambiente de trabalho acessível e inclusivo é um compromisso de todas as pessoas.

Pequenos ajustes podem transformar a experiência de muitas pessoas e gerar impactos positivos tanto para quem trabalha na empresa quanto para o negócio como um todo. Seguimos juntos nessa jornada!



### Descrição da imagem:

Mulher negra, de cabelos cacheados e óculos de grau, sorri para a câmera enquanto se comunica em Língua de Sinais. Ela veste uma blusa jeans de botões, com mangas compridas.

