Cartilha de acessibilidade e inclusão

EGTC
Engetec Infra

Apresentação

A diversidade & inclusão são mais do que uma tendência – são pilares fundamentais para o crescimento e a relevância de uma empresa. Desse modo, as práticas inclusivas são essenciais para construir um ambiente de trabalho em que os colaboradores se sintam seguros para expressar suas identidades e opiniões. Isso não apenas melhora o clima organizacional, mas também reduz o risco de conflitos e discriminação, criando um espaço mais harmonioso e produtivo.

Essa cartilha nasce da indispensabilidade de ampliar o conhecimento e de sensibilizar os nossos *stakeholders*, internos e externos, quanto à necessidade de evoluírem em suas jornadas em prol de ambientes mais diversos e inclusivos, com a adoção de práticas de respeito e acolhimento de pessoas com deficiência.

Tem-se, com isso, a intenção de ***fortalecer*** a agenda de diversidade & inclusão (DE&I), ***potencializar*** o apoio às pessoas com deficiência, ***sedimentar*** um ambiente psicologicamente seguro e ***compartilhar*** as tratativas relacionadas aos processos de inclusão de profissionais com deficiência da EGTC Infra.

Boa leitura!

EGTC
Engetec Infra

Definições

1 Doença

Situação clínica anormal específica que afeta negativamente o organismo e a estrutura ou a função de parte ou de todo determinado organismo, que não seja causada por um trauma físico externo.

2 Língua

Código de comunicação verbal ou escrita entre pessoas, constituído por um conjunto organizado de elementos como sons e gestos.

3 Linguagem

Capacidade humana de comunicação mais ampla, responsável por englobar diversos modos de comunicação, como dança, pintura, entre outros.

4 Órteses

Dispositivos que ajudam a alinhar, corrigir ou prevenir deformidades em partes do corpo.

5 Próteses

Dispositivos artificiais que substituem partes do corpo que foram amputadas ou não possuem mais funcionalidade.

6 Sistema Único de Saúde (SUS)

Sistema público de saúde que, nos termos da legislação, deve garantir acesso universal, gratuito e integral às suas ações e aos seus serviços de saúde.

Pessoas com deficiência

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), a pessoa com deficiência é aquela que apresenta impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Esse impedimento, em interação com uma ou mais barreiras, pode dificultar sua plena e efetiva participação na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Considerada um marco na promoção da inclusão social, a mencionada Lei tem como objetivo garantir a inclusão das pessoas com deficiência em diversas esferas da vida social, assegurando-lhes condições de igualdade e direitos fundamentais, com o intuito de garantir a cidadania e as liberdades essenciais.

O artigo 5º da referida Lei expressa de forma clara que a pessoa com deficiência deve ser protegida contra qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão ou tratamento desumano e degradante.

Tipos de deficiência

As deficiências podem ser classificadas como (i) congênitas, aquelas que se manifestam durante o período embrionário, antes do nascimento, ou (ii) adquiridas, que ocorrem devido a eventos específicos durante ou após o nascimento, como doenças ou acidentes.

Vale destacar que o grau de limitação de uma deficiência está diretamente relacionado à gravidade da lesão, às condições socioeconômicas da pessoa, ao nível de acessibilidade dos ambientes, bem como a diversos outros fatores.

Abaixo estão algumas das deficiências mais usuais:

Caracterizada pela perda parcial ou total da audição, seja por condições genéticas, doenças ou lesões.

Caracterizada pelo comprometimento do funcionamento físico-motor de uma pessoa, que pode ser provocado por fatores genéticos, doenças ou lesões.

Caracterizada pelo funcionamento intelectual abaixo da média, em conjunto com limitações em comportamento adaptativo, podendo ser congênita ou adquirida.

Caracterizada pela associação de duas ou mais deficiências em uma mesma pessoa.

Refere-se a impedimentos de longo prazo causados por transtornos mentais ou psíquicos. Esses impedimentos nem sempre estão "estabilizados" e podem apresentar flutuações ao longo do tempo, impactando a vida cotidiana e a participação social da pessoa.

Caracterizada pela perda parcial ou total da função visual de um ou dois olhos, podendo ser uma visão subnormal e até mesmo uma cegueira.

Condição que afeta o sistema nervoso, incluindo o cérebro, a medula espinhal e os nervos, podendo causar uma variedade de sintomas e limitações.

Conheça alguns direitos das pessoas com deficiência:

Abaixo, listamos alguns dos direitos garantidos pela legislação brasileira às pessoas com deficiência e seus acompanhantes, observadas as condições legais aplicadas ao exercício desses direitos:

- Todas as pessoas com deficiência têm direito a receber órteses e próteses do SUS, como cadeiras de rodas, bengalas, muletas, próteses de membros, aparelhos auditivos, óculos e próteses oculares.

- Pessoas com deficiência podem solicitar isenção de impostos na compra de veículos 0KM.

- Acompanhantes de pessoas com deficiência têm direito a desconto na passagem aérea.

- Cinco por cento (5%) das vagas em concursos públicos são destinadas a pessoas com deficiência.

Acessibilidade: um direito de todos

A inclusão das pessoas com deficiência acontece de verdade quando as barreiras são eliminadas, garantindo a plena e efetiva participação de todas as pessoas em igualdade de condições. Isso só ocorre com o apoio da acessibilidade e da mudança de atitudes. A acessibilidade é um direito de todos, previsto por lei, que permite que pessoas com deficiência participem ativamente da sociedade, independentemente de suas limitações físicas, sensoriais ou cognitivas.

No Brasil, a Lei da Acessibilidade (Lei nº 10.098/00) estabelece as normas para garantir que pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida possam acessar ambientes, sejam públicos ou privados, físicos ou digitais. Isso inclui a adaptação de espaços, equipamentos e meios de comunicação, tornando-os acessíveis e promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos.

Capacitismo: você sabe o que é?

O capacitismo é a atitude discriminatória e preconceituosa dirigida às pessoas com deficiência, englobando desde a falta de acessibilidade até o tratamento hostil. Essa prática prejudica o acesso das pessoas com deficiência aos seus direitos fundamentais e à sua dignidade, resultando em desigualdades e exclusão social. Em especial no mercado de trabalho, o capacitismo perpetua barreiras que limitam as oportunidades de emprego e o pleno exercício da cidadania por pessoas com deficiência.

Importante destacar que, conforme o artigo 88 da Lei Brasileira de Inclusão, o capacitismo é considerado crime, com pena de reclusão de um a três anos e multa, podendo a pena ser aumentada conforme as circunstâncias do delito. A promulgação da referida Lei é um passo fundamental para garantir um ambiente de igualdade e respeito, além de combater práticas que impedem a plena inclusão no mercado de trabalho e na sociedade.

Fique atento!

O termo que deve ser utilizado é "pessoa com deficiência", pois não impõe discriminação, preconceito e barreiras denominativas.

- **Deficiente** é incorreto, pois reduz a pessoa à sua incapacidade, como sendo essa sua única característica.

- **Portador de deficiência** é incorreto devido ao fato de que a deficiência não é algo que se "porta", mas sim uma condição existencial das pessoas.

- **Portador de necessidades especiais** é incorreto, por desqualificar as habilidades desenvolvidas pela pessoa, remetendo à ideia de ineficácia e dependência.

- **PcD** é a sigla para "Pessoas com Deficiência", termo definido pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU). Seu uso é válido, porém deve-se ter cautela para que não seja empregado de maneira pejorativa, garantindo respeito e inclusão na comunicação.

Comunicação inclusiva: empatia na ponta da língua

A EGTC Infra considera que a comunicação inclusiva é fundamental para a construção de uma sociedade inclusiva e respeitosa, que valoriza e integra pessoas com deficiência de maneira plena e equânime. Por isso, estar atento ao vocabulário é o primeiro passo para contribuir com a superação de práticas capacitistas.

Dicas para substituição de termos capacitistas do seu cotidiano

ERRADO	CERTO
Não temos braços para isso.	Não temos tempo, recursos ou condições.
Faremos este trabalho em seis mãos.	Faremos este trabalho em equipe.
Dar uma de João sem braço.	Se fez de desentendido (a).
Estou mal das pernas.	Não estou bem.
Eu dei uma mancada.	Eu cometi um erro.
A desculpa de cego é a muleta.	São dadas muitas justificativas para falta de comprometimento.
Eu fingirei demência.	Farei de conta que não sei.

A inclusão de pessoas com deficiência permite que elas contribuam com suas habilidades e talentos, enriquecendo o ambiente de trabalho. Promover a inclusão favorece a igualdade de direitos, combate o preconceito e assegura o respeito à diversidade, criando um espaço mais justo e acessível para todos.

A seguir, seguem algumas abordagens que podem auxiliar nesse processo de inclusão:

Deficiência física

1. As cadeiras de rodas, muletas e bengalas são extensões do corpo de pessoas com deficiência. Portanto, não pendure objetos, se apoie ou mova qualquer um deles sem a permissão de quem os utiliza.

2. Ao conduzir uma pessoa em cadeira de rodas e parar para conversar com alguém, procure posicionar a cadeira de forma que ela possa participar do diálogo, garantindo sua inclusão na conversa. Se a conversa for demorar, é de bom tom sentar-se a fim de permanecer sempre no mesmo nível do olhar do usuário da cadeira de rodas.

3. Ande na mesma velocidade que a pessoa com deficiência e evite segurar no braço de uma pessoa que utilize muleta, porque pode atrapalhá-la.

4. É importante não ter pressa. Acompanhe o ritmo da marcha da pessoa com deficiência e, se necessário, faça caminhos adaptados em calçadas niveladas.

5. Disponha-se a ajudar em algumas atividades cotidianas de acordo com a demanda da pessoa com deficiência, como abrir embalagens, abrir e fechar bolsa, carteira, direcionar objetos, etc.

Deficiência auditiva

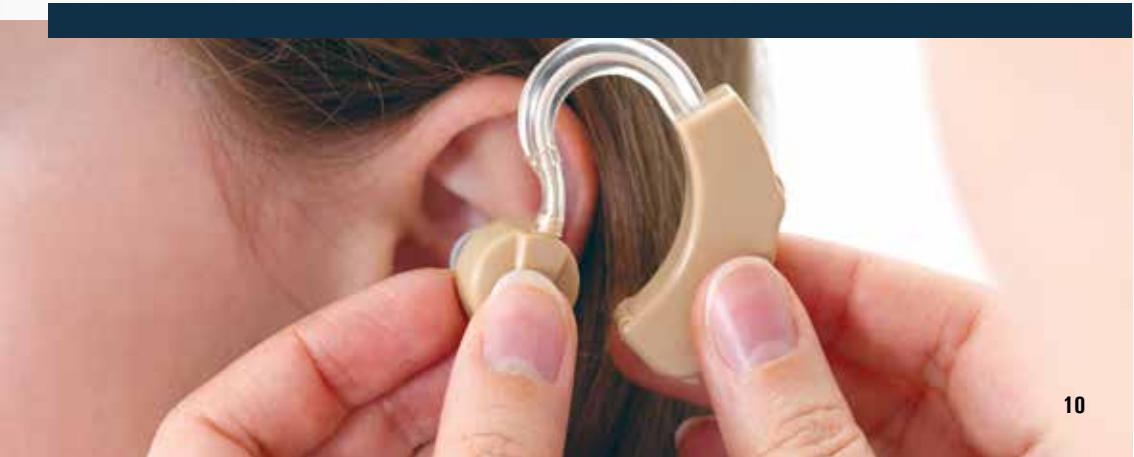
1 Para iniciar uma conversa, acene ou toque levemente em seu ombro ou braço.

2 Fale claramente em velocidade normal, tomando cuidado para que a pessoa com deficiência auditiva enxergue a sua boca.

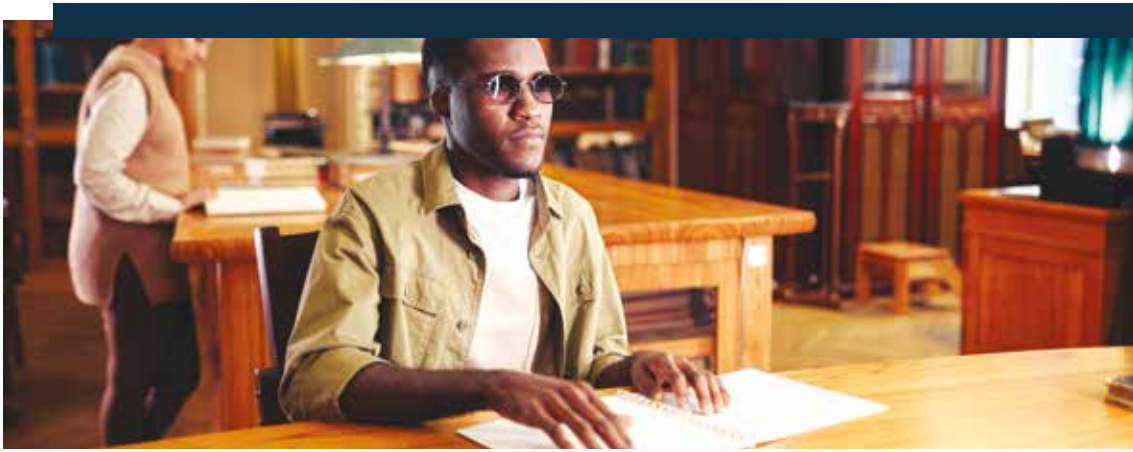
3 Seja expressivo. A pessoa com deficiência auditiva pode não ouvir as mudanças sutis do tom da sua voz.

4 Se a pessoa com deficiência auditiva estiver acompanhada, fale diretamente com ela e não com o seu acompanhante.

5 Se necessário, comunique-se pela escrita ou por mímicas e gestos para indicar o que quer dizer.



Deficiência visual



1 Ao se dirigir a uma pessoa com deficiência visual, cumprimente-a tocando levemente em suas mãos e identifique-se de imediato.

2 Durante a conversa, não é necessário falar mais alto, a menos que a pessoa solicite. Avise quando se afastar, para evitar que ela fique falando sozinha.

3 Ao guiar uma pessoa com deficiência visual, dobre o braço e ofereça o cotovelo para que ela o segure e possa acompanhar o movimento do seu corpo enquanto caminha.

4 Narre o trajeto avisando sobre degraus e obstáculos que estejam à frente. Evite termos como “por aqui” e “por ali”.

5 Para ajudar a pessoa com deficiência visual a se sentar, guie-a até a cadeira e coloque sua mão no braço ou encosto, deixando-a sentar-se sozinha.

Deficiência intelectual

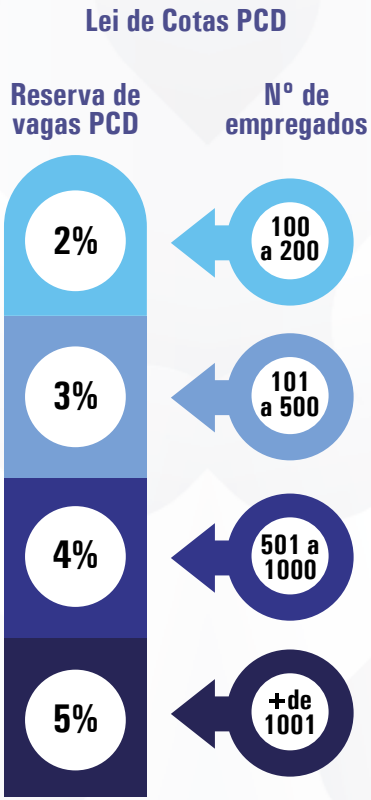
1 Não subestime sua inteligência. Ela tem um tempo diferenciado de aprendizagem, mas é capaz de adquirir muitas habilidades e conhecimentos.

2 Certifique-se de que a pessoa entendeu sua mensagem.

3 Não trate a pessoa como se fosse criança ou de forma infantilizada, apenas utilize uma linguagem simples.

Regras e formas de conscientizar e incluir no ambiente de trabalho

A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8.213/1991) regula a contratação de pessoas com deficiência, garantindo oportunidades de emprego e inclusão no mercado de trabalho.



Além de cumprir a lei, é essencial adotar ações que facilitem a contratação e a integração de pessoas com deficiência. A seguir, são apresentados alguns aspectos importantes a serem considerados no processo de recrutamento e seleção:

1. As vagas exclusivas para pessoas com deficiência devem abranger diversos tipos de deficiência, sem focar apenas em deficiências "*leves*" ou específicas.

2. Atribuir tarefas com base no tipo de deficiência é discriminatório e contraria os princípios de igualdade e trabalho digno, devendo-se considerar as competências de cada candidato.

3. O anúncio de vaga deve ser inclusivo e a avaliação do currículo deve respeitar a experiência profissional do candidato com deficiência.

4. Ao contatar o candidato, forneça o máximo de informações sobre a vaga, para que ele possa avaliar seu interesse de forma adequada.

5. Durante a entrevista, converse sobre as particularidades da deficiência e garanta que o processo seja acessível.

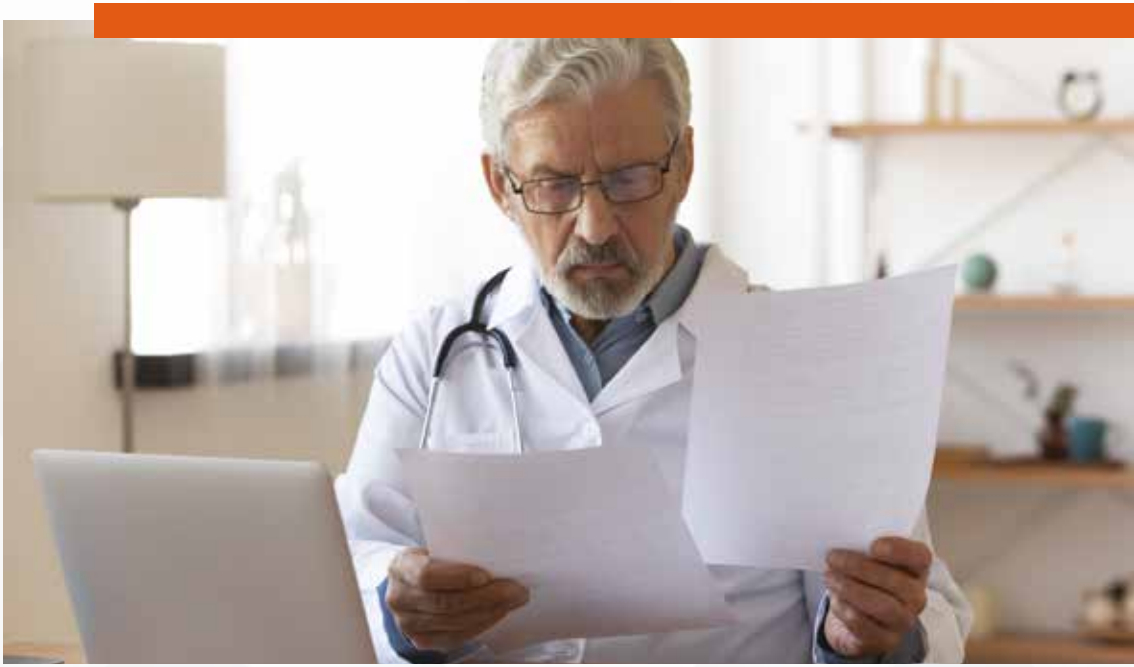
6. A organização pode sugerir capacitações adicionais para que o candidato atenda aos requisitos da vaga.

7. O salário do empregado com deficiência deve ser o mesmo dos demais colaboradores na mesma função, sem qualquer diferenciação.

8. É importante sensibilizar a equipe para eliminar preconceitos, estereótipos e atitudes que desrespeitam a igualdade de direitos.

9 A empresa deve acompanhar os colaboradores com deficiência, promovendo sua integração com a equipe e adaptação às rotinas de trabalho.

10 Pessoas com deficiência também se preocupam com aumento salarial e plano de carreira. A empresa não deve limitar seu interesse na vaga às questões de acessibilidade e sensibilização.



Como ocorre a comprovação de deficiência?

Durante o processo de seleção, é preciso que o candidato apresente laudo médico ou certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS para comprovar sua condição como pessoa com deficiência. Há uma série de especificidades que devem ser comprovadas por meio dos laudos, dependendo do tipo de deficiência, e descritas pelo especialista que os emitir.

A seguir, apresentamos algumas recomendações de websites para a contratação de pessoas com deficiência:

- **PCD.com.br:** https://www.pcd.com.br/
- **Deficiente Online:** https://deficiente.com.br/
- **Inklua:** https://inklua.com/
- **TransEmpregos:** https://www.transempregos.com.br/
- **Vagas for business:** https://forbusiness.vagas.com.br/

Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) também têm cadastro de candidatos com deficiência. Por sua vez, cadastros das pessoas reabilitadas podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do INSS.

Quem é Pessoa com Deficiência tem isenção de imposto de renda?

As Pessoas com Deficiência podem ter direito à isenção de impostos, incluindo o Imposto de Renda (IR). Para solicitar a isenção, é necessário apresentar a documentação pessoal, incluindo laudos médicos e comprovantes de renda, na agência do Instituto Nacional do Seguro Social ou no aplicativo do Meu INSS.

Empresa inclusiva: eliminação de barreiras físico-espaciais

A inclusão de pessoas com deficiência em todos os setores da empresa é essencial para combater atitudes preconceituosas e segregadoras. Ao implementar um processo de acompanhamento contínuo, ocorre a integração do colaborador com deficiência, promovendo sua interação com colegas e gestores, bem como sua adaptação às rotinas de trabalho.

Além disso, a acessibilidade é essencial para garantir a permanência de pessoas com deficiência na empresa. Ao proporcionar um ambiente de trabalho adaptado e inclusivo, a empresa não só cumpre com suas responsabilidades legais, mas também valoriza a diversidade e o potencial de todos os colaboradores.

Medidas de acessibilidade, como adaptações físicas e tecnologias assistivas, são fundamentais para que esses profissionais possam desempenhar suas funções com autonomia e eficiência, contribuindo plenamente para o sucesso da organização.

Algumas adaptações no local de trabalho:

- Crie áreas de circulação adequadas e sinalize-as com o símbolo internacional de acesso.

- Utilize placas indicativas para orientar as pessoas sobre direções, destinos, locais de interesse e serviços, contribuindo para a segurança e a organização.

- Ofereça vagas de estacionamento com espaço adicional para circulação.

- Remova obstáculos nas calçadas, incluindo vegetação que possa dificultar a mobilidade das pessoas.

- Adapte calçadas e espaços públicos com piso tátil, facilitando a locomoção de pessoas com deficiência visual.

- Construa rampas de acesso com corrimão para serem acessíveis a todos.

- Projete banheiros, corredores e portas mais largos e adaptados.

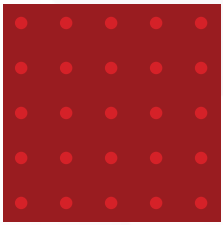
- Ajuste os balcões de atendimento e priorize o uso de mobiliário ergonômico para que sejam adequados para pessoas com mobilidade reduzida ou baixa estatura.

- Instale interruptores de luz e alarmes em altura acessível.

- Invista em sinais sonoros e luminosos em pontos estratégicos do local de trabalho.

Fique atento!

Diferença entre os pisos táteis de alerta:



Piso podo tátil alerta

Piso podo tátil direcional

Importante destacar que, em se tratando de acessibilidade, é fundamental seguir as orientações das normas de construção descritas na Lei Brasileira de Inclusão, bem como nas NBR 9050 e 16.537.

SAIBA MAIS

A Síndrome de Down é uma deficiência?

A Síndrome de Down é uma condição genética reconhecida como uma deficiência intelectual devido à alteração cromossômica que resulta em uma cópia extra do cromossomo 21. Embora a Síndrome de Down não seja classificada em graus clínicos, o impacto no desenvolvimento cognitivo e adaptativo pode variar de pessoa para pessoa.

Em qual tipo de deficiência se enquadra uma pessoa com Transtorno do Espectro Autista?

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento caracterizado por desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social. Diferente da Síndrome de Down, há diferentes níveis de manifestação, se enquadrando como deficiência intelectual. Entretanto, caso esteja associada a outra deficiência, pode ser considerada múltipla.

O que é uma pessoa com mobilidade reduzida?

Segundo o artigo 3º, inciso IX, da Lei 13.146/15, "pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso".

Toda pessoa com deficiência auditiva possui a afonia?

Não, nem sempre. A pessoa que possui afonia é aquela que não utiliza seu aparelho fonador para falar ou emitir qualquer outra manifestação vocal. O importante é entender que a afonia não está relacionada à deficiência auditiva.

A pessoa com deficiência auditiva pode explorar os sons através das vibrações sentidas em seu corpo.

Libras não é uma linguagem e sim uma língua. É recomendado a presença de intérpretes como recurso de acessibilidade.

Como Pessoas com Deficiência Visual usam a internet?

As pessoas com cegueira ou baixa visão podem navegar facilmente em sites compatíveis com os softwares de voz que leem a tela. Nos computadores, os leitores de tela mais comuns são JAWS, NVDA, Virtual Vision e DOSVOX. Em dispositivos móveis, os mais conhecidos são o TalkBack (Android) e o VoiceOver (iOS), que já vêm instalados nos smartphones e tablets.

Para lerem os materiais impressos, as Pessoas com Deficiência Visual utilizam o sistema Braille de leitura tátil que usa pontos em relevo.

REFERÊNCIA

Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991- Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência

Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 – Lei da Acessibilidade

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – ONU, 2006 (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009)

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão – LBI

Decreto nº 10.645, de 11 de março de 2021

EGTC

Engetec | Infra

egtc.com.br