

agir

Cartilha

Juntos pela Inclusão

Em um **espaço plural**, todos aprendem
com as **diferenças!**



PROGRAMA JUNTOS
PELA **INCLUSÃO**





Sobre a Agir

A Associação de Gestão, Inovação e Resultados em Saúde – Agir, personalidade jurídica de direito privado, com fins não econômicos, é uma Organização da Sociedade Civil – OSC, conforme definição da Lei 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a Administração Pública e as entidades do terceiro setor. Também é qualificada como Organização Social de Saúde – OSS, nos termos da Lei Federal nº 9.637/98 e pelo Decreto Estadual nº 5591/02.

Reconhecida como entidade de Utilidade Pública e de Interesse Social por força do artigo 13 da Lei Estadual 15.503/05, a Agir, desde junho de 2012, é recertificada como Entidade Beneficente de Assistência Social (Cebas) pelo Ministério da Saúde, por meio da Portaria SAS/MS nº 1.073 de 17.07.18.

A Agir foi constituída pautada por princípios legais, com processos embasados na premissa do fazer bem feito, em tempo adequado, ao menor custo possível, mediante definição da assistência apropriada e individualizada aos pacientes do Sistema Único de Saúde – SUS, com segurança, qualidade, acolhimento e empatia.

A cultura organizacional da Agir prioriza uma forma de gestão ética e transparente, em sintonia com o meio e com os stakeholders, que objetiva a manutenção e ampliação do diálogo com pessoas e instituições.

Sumário

1- Introdução

2- Objetivo

3- Deficiência

4- Tipos de deficiência

- 4.1 Deficiência física
- 4.2 Deficiência auditiva
- 4.3 Deficiência visual
- 4.4 Deficiência mental/ psicossocial
- 4.5 Deficiência intelectual
- 4.6 Deficiência múltipla

5- Direitos das pessoas com deficiência

6- Diversidade, Acessibilidade e Inclusão no ambiente de trabalho

- 6.1 A importância da inclusão e acessibilidade
- 6.2 Diversidade como força
- 6.3 Inovação como consequência
- 6.4 Cultura organizacional inclusiva

7- O Papel da Organização

- 7.1 Responsabilidade Social
- 7.2 Agenda 2030
- 7.3 Recrutamento e seleção
 - 7.3.1 Processo de seleção na Agir
 - 7.3.2 Enquadramento interno
- 7.4 Treinamento e desenvolvimento
- 7.5 Saúde e Segurança

8- O Papel dos pares

- 8.1 Relacionamento Socioprofissional
- 8.2 Preconceitos e crenças
- 8.3 Superação de estigmas

9- Profissional PcD

Referências Bibliográficas

1- Introdução



A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) é uma questão fundamental para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e diversa. O reconhecimento das capacidades e potenciais de todas as pessoas, independentemente de suas condições, é um passo essencial para garantir que todos possam exercer plenamente seus direitos e contribuir com suas habilidades únicas para o bem-estar coletivo.

Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentaram inúmeras barreiras que limitavam sua participação na sociedade, no mercado de trabalho e em outros espaços de convivência. Essas barreiras, muitas vezes, vão além das limitações físicas e estão relacionadas à falta de acessibilidade, preconceitos, desinformação e exclusão social.

Hoje, vivemos um momento em que a inclusão e a acessibilidade estão ganhando destaque nas discussões sobre responsabilidade social e cidadania. No ambiente corporativo, a diversidade passou a ser um valor inegociável, e a inclusão de PcD tornou-se uma prática que vai além do cumprimento de leis — trata-se de um compromisso ético e humano.

Esta cartilha foi elaborada pela Agir para apoiar a construção de ambientes mais inclusivos e acessíveis, oferecendo orientações e reflexões que ajudarão a instituição e os colaboradores a promover a inclusão de pessoas com deficiência.

2- Objetivo

Nosso objetivo é contribuir para a transformação de culturas organizacionais e sociais, promovendo o respeito à diversidade e garantindo que todas as pessoas, com ou sem deficiência, possam viver e trabalhar com dignidade e oportunidades iguais.

3- Deficiência

A deficiência é uma condição que pode afetar a funcionalidade de uma pessoa em diversas áreas da vida, como a mobilidade, a visão, a audição, a comunicação ou o aprendizado. No entanto, é importante destacar que a deficiência não define o valor, as capacidades ou o potencial de uma pessoa. Ela é apenas uma característica que, em muitos casos, requer adaptações no ambiente para que o indivíduo possa viver de forma plena e participar ativamente da sociedade.

O conceito de deficiência não se limita apenas às condições físicas ou sensoriais. Ele também abrange as barreiras sociais e atitudinais, como a falta de acessibilidade, a discriminação e o preconceito, que podem ser igualmente limitantes e prejudiciais à vida de uma pessoa.

Portanto, a deficiência deve ser entendida de maneira abrangente, levando em consideração não apenas as limitações impostas pela condição, mas também o impacto do ambiente e da sociedade.

Com as devidas adaptações e com uma mudança de mentalidade, é possível reduzir ou eliminar essas barreiras, permitindo que a pessoa com deficiência exerça plenamente seus direitos e capacidades.

Respeitar e valorizar a diversidade, reconhecendo as potencialidades de cada indivíduo, é fundamental para promover uma sociedade mais inclusiva, em que todos tenham oportunidades iguais para alcançar seus objetivos e contribuir com seus talentos.



4- Tipos de deficiência

A medicina ocupacional faz as avaliações com base no Manual de Caracterizações das Deficiências do Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho versão 2024, orientações para fins de cumprimento do Art. 93 da Lei nº 8.213/91; o documento aborda os seguintes tipos de deficiência:

4.1 Deficiência Física

É uma condição que envolve limitações motoras, afetando a mobilidade, a coordenação e a capacidade de realizar tarefas cotidianas. Pode resultar de lesões, doenças, condições congênitas e impacta o sistema músculo-esquelético ou neurológico. Exemplos incluem paraplegia, tetraplegia, amputações, alterações da força, articulações, ostomias, nanismo, paralisia cerebral, ausência ou deformidade de membros, entre outras alterações de segmentos corporais.

4.2 Deficiência Auditiva

Trata-se da perda auditiva bilateral parcial ou total, perda unilateral total e aspectos sobre funcionamento auditivo e aferição. Pode impactar na capacidade de comunicação e de percepção sonora. Pessoas com deficiência auditiva podem utilizar aparelhos auditivos, implantes cocleares ou a Língua Brasileira de Sinais (Libras) para facilitar a comunicação.

4.3 Deficiência Visual

Envolve a avaliação da acuidade visual e outros aspectos relacionados à visão, abrangendo desde a baixa visão até a cegueira total. Pode ser congênita ou adquirida ao longo da vida, impactando a capacidade de enxergar. Pessoas com deficiência visual podem precisar de tecnologias assistivas, como leitores de tela, ou adaptações no ambiente, como sinalizações em braile, para facilitar sua autonomia e inclusão.

4.4 Deficiência Mental/Psicossocial

Inclui transtornos do espectro autista, deficiência mental (psicossocial), e síndromes epilépticas.

4.5 Deficiência Intelectual

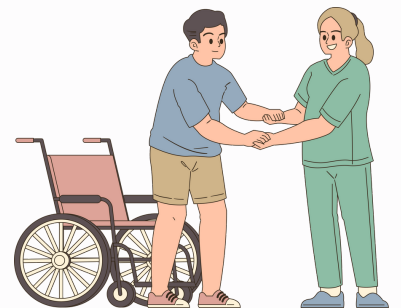
A deficiência intelectual refere-se a limitações significativas no funcionamento intelectual e nas habilidades adaptativas, como raciocínio, resolução de problemas e aprendizagem. Essas limitações devem aparecer antes dos 18 anos e podem variar de leves a profundas. Exemplos incluem a Síndrome de Down e o transtorno do desenvolvimento intelectual.

4.6 Deficiência Múltipla

A deficiência múltipla ocorre quando uma pessoa apresenta duas ou mais deficiências simultâneas, como a combinação de deficiência física com deficiência visual ou auditiva. Isso pode demandar uma abordagem multidisciplinar para atender às diferentes necessidades da pessoa.

Essas categorias são fundamentais para a caracterização das deficiências e para a implementação de políticas de inclusão e acessibilidade.

5- Direitos das **pessoas com deficiência**



No Brasil, os direitos das Pessoas com Deficiência (PcD) estão garantidos pela Constituição Federal em seu art. 5º e por legislações esparsas que visam promover a igualdade de oportunidades, a inclusão social e a participação plena na vida em sociedade.

Entre as principais normas, destacam-se a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), e o Decreto nº 6.949/2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

6- Diversidade, acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho

Promover um ambiente de trabalho inclusivo e acessível é fundamental para a construção de uma cultura organizacional justa e equilibrada. A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) vai além do cumprimento de obrigações legais, sendo uma estratégia que beneficia não apenas os indivíduos, mas também a instituição como um todo.

6.1 A importância da Inclusão e acessibilidade

A acessibilidade no ambiente de trabalho garante que todos os colaboradores, independentemente de suas condições possam desempenhar suas funções de maneira eficiente e digna. Isso inclui a remoção de barreiras físicas, adaptação de ferramentas de trabalho, acessibilidade digital e promoção de uma cultura de respeito e acolhimento.

6.2 Diversidade como Força

A diversidade fortalece as equipes ao trazer diferentes perspectivas, habilidades e experiências para a resolução de problemas e para o desenvolvimento de projetos. Quando colaboradores de origens, habilidades e visões diferentes trabalham juntos, a organização se torna mais inovadora e criativa, sendo capaz de responder melhor aos desafios e de se adaptar às mudanças do mercado.

6.3 Inovação como consequência

Ambientes de trabalho que valorizam a diversidade têm maior potencial para inovação, pois experiências variadas levam a diferentes abordagens para problemas e soluções, aumentando a criatividade.

6.4 Cultura Organizacional Inclusiva

Promover inclusão e acessibilidade no trabalho vai além de adaptações físicas; requer uma cultura organizacional que respeite as diferenças, combata preconceitos e ofereça educação contínua sobre diversidade. Isso envolve treinamentos para sensibilizar colaboradores, garantir igualdade de oportunidades e assegurar que todos se sintam acolhidos e valorizados.

7- O papel da organização

7.1 Responsabilidade Social

A responsabilidade social das instituições envolve adotar práticas que vão além do simples cumprimento das leis e regulamentos. É um compromisso com um ambiente justo e inclusivo para todos, incluindo os PcD. Assim, a instituição não apenas atende aos requisitos legais, mas também contribui de maneira significativa para a sociedade.

7.2 Agenda 2030

A agenda 2030 da ONU estabelece uma série de objetivos que visam erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir prosperidade para todos. A inclusão de PcD está alinhada com vários destes objetivos, como:

Objetivo 4: Educação de Qualidade - Garantir uma educação inclusiva e equitativa para todos, incluindo PcD;

Objetivo 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico- Promover trabalho decente e criar ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos para pessoas com deficiência;

Objetivo 10: Reduzir as Desigualdades- Reduzir desigualdades e assegurar igualdade de oportunidades e acesso a direitos, incluindo emprego;

Objetivo 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes- Fortalecer a inclusão social e econômica, assegurando que políticas e práticas sejam justas e acessíveis a todos.

7.3 Recrutamento e seleção

Um processo seletivo adaptado para Pessoas com Deficiência (PcD) vai além da igualdade de oportunidades, promovendo equidade ao eliminar barreiras específicas e proporcionar condições justas para todos os candidatos. A equidade reconhece as diferenças individuais, oferecendo ajustes e tecnologias complementares para garantir a participação plena de todos. **Além disso, ao considerar as barreiras enfrentadas ao longo da trajetória educacional e profissional, adaptações na exigência de formação e experiência podem ser necessárias para garantir uma oportunidade justa de inserção no mercado de trabalho.**

Dessa forma, a instituição contribui para um ambiente mais inclusivo e equitativo, onde o potencial de cada indivíduo é valorizado e suas contribuições são reconhecidas, independentemente das diferenças em sua formação acadêmica.

Esse enfoque não apenas enriquece a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, mas também demonstra um compromisso profundo com a responsabilidade social e assegura conformidade legal.

7.3.1 Processo de seleção na Agir

O processo de seleção de pessoal realizado pela Organização Social (OS) deve ser cronológico de forma pública, objetiva e impessoal, com observância dos princípios do caput do art 37 da Constituição Federal, conforme preconiza a Ação Direta de inconstitucionalidade 1.923.

É vedada, nos termos da Lei Federal nº 9.029/95, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal.

O Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas da Agir preconiza que, autorizado o contratado pelo Superintendente Executivo, o Núcleo de Seleção dará início aos procedimentos para preenchimento da(s) vaga(s). A seleção de pessoal será feita por seleções de recrutamento e seleção, podendo ser interna, externa ou mista. Os procedimentos para recrutamento, seleção e contratação de pessoal serão realizados pelo Núcleo de Seleção, estrutura de Recursos Humanos da Agir, por meio de técnicos e de pessoal capacitado.

Fica estabelecida a publicação de editais semanais exclusivos para Pessoas com Deficiência (PcD), com revisão dos requisitos de acesso e simplificação das etapas do processo seletivo. Os critérios de escolaridade poderão ser adaptáveis conforme a função, e a experiência profissional prévia poderá ou não ser exigida, conforme necessidade. O processo seletivo seguirá etapas reduzidas, organizadas da seguinte forma:

Inscrição



Triagem



Entrevista



Resultado final

7.3.2 Enquadramento interno

O enquadramento de uma Pessoa com Deficiência (PcD) no ambiente de trabalho requer a apresentação de um laudo médico emitido por um especialista, detalhando a natureza da deficiência. Esse documento é essencial para que a Agir possa realizar o devido enquadramento legal do colaborador, conforme preconizado pelo Manual de Caracterizações das Deficiências do Ministério do Trabalho e Emprego.

Essa avaliação é fundamental para garantir que o profissional receba as adaptações necessárias em seu ambiente de trabalho, respeitando suas limitações e potencializando suas capacidades.



7.4 Treinamento e desenvolvimento

Capacitar equipes e gestores para lidar com diferentes necessidades é essencial para promover um ambiente inclusivo. Treinamentos eficazes aumentam a conscientização sobre preconceitos e estereótipos, ensinam práticas inclusivas e promove a compreensão e o respeito às necessidades variadas.

7.5 Saúde e Segurança

A equipe do SESMT é responsável por promover a saúde e segurança dos colaboradores, realizando ações contínuas para garantir um ambiente de trabalho seguro. Regularmente, são feitas avaliações de riscos ocupacionais para identificar e mitigar potenciais ameaças à saúde e segurança dos colaboradores. Além disso, treinamentos e capacitações periódicas são realizados para fortalecer a conscientização e a preparação de todos.

8- O papel dos pares

O papel dos colegas de trabalho é fundamental para a criação de um ambiente acolhedor e inclusivo para PcD. Isto envolve a adoção de atitudes e comportamento que promovam o respeito, a empatia e a colaboração.

8.1 Relacionamentos socioprofissionais

Deve ser baseado no respeito e na igualdade. Um ambiente onde todos se sentem respeitados e incluídos deve valorizar as habilidades e integrar genuinamente os colaboradores com deficiência e não focar em suas limitações.

8.2 Preconceitos e crenças

Preconceitos surgem com crenças errôneas e falta de informação. Podemos reforçar, mesmo sem perceber, estereótipos que limitam essas pessoas. Para que o preconceito seja superado, é preciso promover a educação e a sensibilização por meio de treinamentos.

8.3 Superação de estigmas

Os estigmas se encontram na ideia de que pessoas com deficiência são menos capazes ou dependentes. O primeiro passo para mudar esta visão é reconhecer suas habilidades e contribuições; colegas devem oferecer suporte sem paternalismo, permitindo que a pessoa com deficiência tenha autonomia. Isso significa criar um ambiente onde as pessoas com deficiência possam tomar decisões e realizar suas tarefas com independência, recebendo o apoio necessário apenas quando solicitado ou realmente necessário.

Além disso, deve haver abertura constante ao diálogo para tratar o tema de forma transparente, permitindo que preconceitos e mal-entendidos sejam discutidos e resolvidos.





9– Profissional PcD

O profissional com deficiência traz perspectivas únicas e contribui com suas competências e habilidades. No entanto, assim como qualquer outro colaborador, o comprometimento com suas responsabilidades é essencial para o seu sucesso e o sucesso da equipe. Esse comprometimento inclui o esforço contínuo para realizar suas tarefas com excelência, a busca de crescimento profissional e a colaboração ativa com a equipe.

O profissional PcD também tem a oportunidade de ser um agente de transformação, promovendo uma cultura inclusiva. Ao valorizar assumir com seriedade seu papel, o PcD não apenas fortalece sua trajetória profissional, mas também contribui para o crescimento e a inovação da instituição.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29/08/2024

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 29.08.2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29/08/2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Manual de Caracterizações das Deficiências: Orientações para fins de cumprimento do Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Versão 2024. Brasília, 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Resolução A/RES/70/1, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 25 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em: 30/08/2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. Cartilha Acessibilidade e Inclusão: Caminho para uma sociedade justa e solidária. Florianópolis: TRT-SC, 1ª ed., 2021. Disponível em: [Cartilha Acessibilidade e Inclusão: caminho para uma sociedade justa e igualitária \[livro eletrônico\] TRT-12ª Região. Santa Catarina](#). Acesso em: 30/08/2024.



PROGRAMA JUNTOS
PELA **INCLUSÃO**

agir