



INCLUSÃO

UM MINI GUIA
SOBRE **INCLUSÃO**
E **PESSOAS COM**
DEFICIÊNCIA
PARA A CIPA

Apresentação

**Nossas boas-vindas a
você que é da CIPA.**

Estamos aqui para falar sobre inclusão de pessoas com deficiência. Se você não sabe muito sobre o tema, não se preocupe. Com a nova NR nº 5 esse conteúdo passou a ser obrigatório e deverá fazer parte do seu treinamento.

Criamos este guia para contribuir nesse aprendizado. Queremos ajudar as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio a firmarem-se como verdadeiras guardiãs do bom ambiente, onde toda pessoa se sinta respeitada, segura e à vontade para fazer o seu trabalho.

**A acessibilidade e inclusão são essenciais para isso.
E acredite, o papel e olhar da CIPA para essas questões é
fundamental!**

Então vamos lá!

Um número expressivo da população

15% da população mundial têm deficiência (ultrapassa 1 bilhão de pessoas)*

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS EMPREGADAS NO BRASIL

ANO 2007

349 mil

ANO 2023

666 mil

Crescimento de mais de **90%** desde o primeiro levantamento da RAIS**

Você tinha ideia dessa dimensão?

* Organização Mundial de Saúde (OMS)

** Relatório Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego

O termo correto é também o mais simples

Esqueça termos como portadores de deficiência, pessoas com necessidades especiais, deficiente e outros, o termo adequado é muito mais simples do que você imagina:

Pessoa com deficiência

Lembre-se que a pessoa sempre deve preceder a deficiência.

Veja alguns exemplos:

- Pessoa cega ou pessoa com deficiência
- Pessoa surda ou pessoa com deficiência auditiva
- Pessoa com nanismo
- Pessoa com deficiência física
- Pessoa com deficiência intelectual
- Pessoa com deficiência psicossocial

Outra dica importante: evite usar a sigla PcD quando se tratam de pessoas.

Use sempre o termo correto, ok?

Quem são as pessoas com deficiência

“Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”
(Lei Brasileira de Inclusão - LBI)

Exemplos:

**P
e
s
s
o
a
s**

que usam muletas ou cadeira de rodas
amputadas ou com deformidades
com ostomias permanentes
cegas e com baixa visão
surdas ou com deficiência auditiva
com autismo
com deficiência psicossocial, como a esquizofrenia
com deficiência intelectual

A principal lição que podemos tirar com a definição é que são as barreiras que impedem a participação. Eliminá-las é promover a inclusão e a autonomia da pessoa com deficiência.

Quais são as barreiras que dificultam a inclusão

Se você se surpreendeu com o expressivo número de pessoas com deficiência vai também se surpreender com a enorme quantidade de barreiras que existem em nossa sociedade, que impedem ou dificultam a inclusão.

A LBI* menciona as barreiras:

- urbanísticas
- arquitetônicas
- nos transportes
- nas comunicações e na informação
- atitudinais
- e tecnológicas

Para saber como lidar com elas é importante falar sobre acessibilidade. Você sabe o que significa? Então segue com a gente!

*Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Acessibilidade não é só rampa

Arquitetônica:

acesso e circulação nos espaços físicos. Ex: banheiros, elevadores, rampas, piso podotátil, mobiliários.

Comunicacional:

comunicação e informação. Ex: materiais em braile, linguagem simples, audiodescrição e intérprete de Libras.

Metodológica:

como as coisas são feitas. Ex: escalas de trabalho, processos seletivos, avaliação de desempenho.

Atitudinal:

comportamento das pessoas em relação à deficiência. Ex: atitudes da liderança e de colegas de equipe.

Instrumental:

equipamentos e tecnologias utilizadas. Ex: lupas ampliadoras, áudio-guias, mouses adaptados.

Natural:

ambientes naturais. Ex: parques, trilhas, praias, etc.

Programática:

legislações e normas que podem impactar a acessibilidade. Ex: regras e códigos internos, leis, entre outras.

Se não é inclusivo então está faltando algo que já devia estar ali

A legislação diz que devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no trabalho.

O que são adaptações razoáveis?

De maneira bem resumida, são medidas efetivas, de baixo custo, focadas nas necessidades de qualquer pessoa que precise de uma adaptação e que têm como finalidade a eliminação de barreiras para a realização de atividades.

A adaptação pode ser:

na forma de fazer as coisas,
no uso ou oferta de um equipamento e/ou instrumento,
nos acessos dos ambientes ou sistemas,
e até na flexibilização de regras que representam barreiras.

+ uma dica importante é: ninguém melhor do que a própria pessoa para indicar o que ela precisa e qual solução pode funcionar melhor.

Por dentro da legislação

Lei de Cotas (Art. 93, Lei nº 8.213/1991): empresas com 100 ou + funcionários/as devem contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. O percentual varia de acordo com o tamanho da empresa.

Decretos nº 3.298/1999, nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social, anexo III) e nº 5.296/2004: ajudam na caracterização das deficiências, mas o conceito que prevalece atualmente é o da LBI.

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI (Lei nº 13.146/2015): é um marco para a inclusão. Traz avanços conceituais importantes e torna claro o impacto das barreiras na promoção da inclusão.

Decreto nº 6.949/2009: Precede a LBI nos avanços conceituais ao integrar a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência na nossa legislação.

Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Previdência nº 002/2021: trata da fiscalização da inclusão no trabalho de pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas.

Outras referências importantes: Lei nº 12.764/12 - Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; Lei nº 14.126/21 - Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual; Lei nº 14.768/2023 - passa a considerar deficiência auditiva unilateral total como deficiência; Normas de acessibilidade da ABNT.

Estratégias para a CIPA apoiar a inclusão

Conscientização:

campanhas regulares, incluir o tema nos Diálogos Diários de Segurança (DDS) e treinamentos sobre inclusão.

Comunicação:

revisão de documentos, manuais e comunicações internas, para que sejam inclusivos e respeitosos.

Acessibilidade:

identificar barreiras e implementar ajustes que garantam a inclusão.

Adaptações razoáveis:

divulgar procedimentos de adaptações quando necessárias.

Recrutamento e seleção:

contribuir com o RH na implementação de práticas de recrutamento e seleção inclusivos.

Combate à discriminação:

orientar sobre o uso de canais de denúncia e sobre como agir diante de situações de discriminação.

Gerenciamento de riscos e prevenção

de acidentes: mitigar riscos específicos para que as medidas de prevenção sejam inclusivas.

Procedimentos em situações de

emergência: garantir que os procedimentos de evacuação e segurança sejam acessíveis.

A importância de uma rede inclusiva

Conheça e faça parte de organizações e movimentos que defendem a inclusão.

Isso vai trazer +

Conhecimento: compreender as demandas e desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência.

Protagonismo das pessoas com deficiência: escutar as experiências e perspectivas para a construção de ambientes inclusivos.

Contato com pessoas engajadas: a troca de conhecimentos gera sinergias que impulsionam iniciativas inclusivas mais eficazes.

Tudo isso vai fazer você se tornar uma pessoa mais preparada para contribuir com a missão da CIPA e da empresa. As dúvidas vão existir e são oportunidades para aprender mais e aprimorar a sua atuação e de toda equipe.

Agora é com você! Desejamos sucesso na construção de uma história verdadeiramente inclusiva.

O **Mini guia sobre inclusão e pessoas com deficiência** foi elaborado por Aline Moraes e Rafael Publio da Santa Causa Boas Ideias & Projetos, com a colaboração de Carlos Aparício Clemente e Leandro Vital Mendes do Espaço da Cidadania.



www.ecidadania.org.br
ecidadania@ecidadania.org.br



stacausa.com.br
stacausa@stacausa.com.br