

# AUXÍLIO- INCLUSÃO NA PRÁTICA



© 2022 Ministério da Cidadania

Todos os direitos reservados.

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.

#### **Elaboração**

Ministério da Cidadania

#### **Realização**

Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS)

#### **Produção de Conteúdo**

Felipe Jardim Ribeiro Lins

Raquel Carvalho Pinheiro

#### **Coordenação**

Vinícius Brandão Prado

#### **Revisão**

Carolina de Souza Leal

Francis Silva Magalhães

Milena Montagner

Paula Oliveira Lima

Raíssa Abreu de Albuquerque Fonseca

Walace Dias Freitas

#### **Colaboração**

Departamento de Gestão do Sistema Único de Assistência Social da SNAS

Departamento da Rede Socioassistencial Privada da SNAS

Secretaria Nacional do Cadastro Único

#### **Projeto Gráfico e Diagramação**

Raíssa Abreu de Albuquerque Fonseca

#### **Imagens**

Canva

#### **Agradecimentos**

Almir Manoel Atanázio dos Santos, Presidente do Sindicato das Indústrias de Calçados de São João Batista (SC)

André Rodrigues Veras, Secretário de Previdência do Ministério do Trabalho e Previdência

Claudinei Marques, Secretário de Estado do Desenvolvimento Social de Santa Catarina

Daniel Netto Cândido, Secretário Adjunto de Estado do Desenvolvimento Social de Santa Catarina

Kamily Peixer Gatis, Diretora da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São João Batista (SC)

Márcia Giselle Amorim, Diretora de Proteção Social Básica da Secretaria Municipal de Assistência Social de São João Batista (SC)

Maria Yvelônia dos Santos Araújo Barbosa, Secretária Nacional de Assistência Social da Secretaria Especial do Desenvolvimento Social do Ministério da Cidadania

Posto de Atendimento do INSS de São João Batista (SC)

Prefeitura Municipal de São João Batista (SC)

Rúbia Alice Tamanini Duarte, Secretária Municipal de Assistência Social de São João Batista (SC)

Sistema Nacional de Emprego de São João Batista (SC)

AUXÍLIO- INCLUSÃO NA PRÁTICA

36.p

1ª edição - Outubro de 2022

1. Assistência Social, Brasil. 2. Política Social, Brasil.

3. Pessoa com Deficiência, Brasil. 4. Auxílio-Inclusão.

Esplanada dos Ministérios • Bloco A CEP 70.054-906 Brasília/DF

[www.gov.br/cidadania](http://www.gov.br/cidadania)

# SUMÁRIO

## **03** APRESENTAÇÃO

## **04** INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

## **05** AUXÍLIO-INCLUSÃO

## **08** COMO APOIAR O AUXÍLIO-INCLUSÃO

**10** Criação da Comissão de Trabalho

**11** Definição do Plano de Trabalho

**12** Sensibilização da(s) equipe(s) da Assistência Social

**14** Identificação do perfil do público potencial do Auxílio-Inclusão

**19** Mapeamento das oportunidades de trabalho

**23** Atuação com o público potencial do Auxílio-Inclusão:  
sensibilizando e preparando

**26** Atuação com as empresas e instituições da rede local:  
sensibilizando e preparando

**29** Encaminhamento ao mercado de trabalho

**31** Acompanhamento dos beneficiários do Auxílio-Inclusão

**32** Inclusão de ações permanentes no planejamento local

## **33** GLOSSÁRIO

# Apresentação

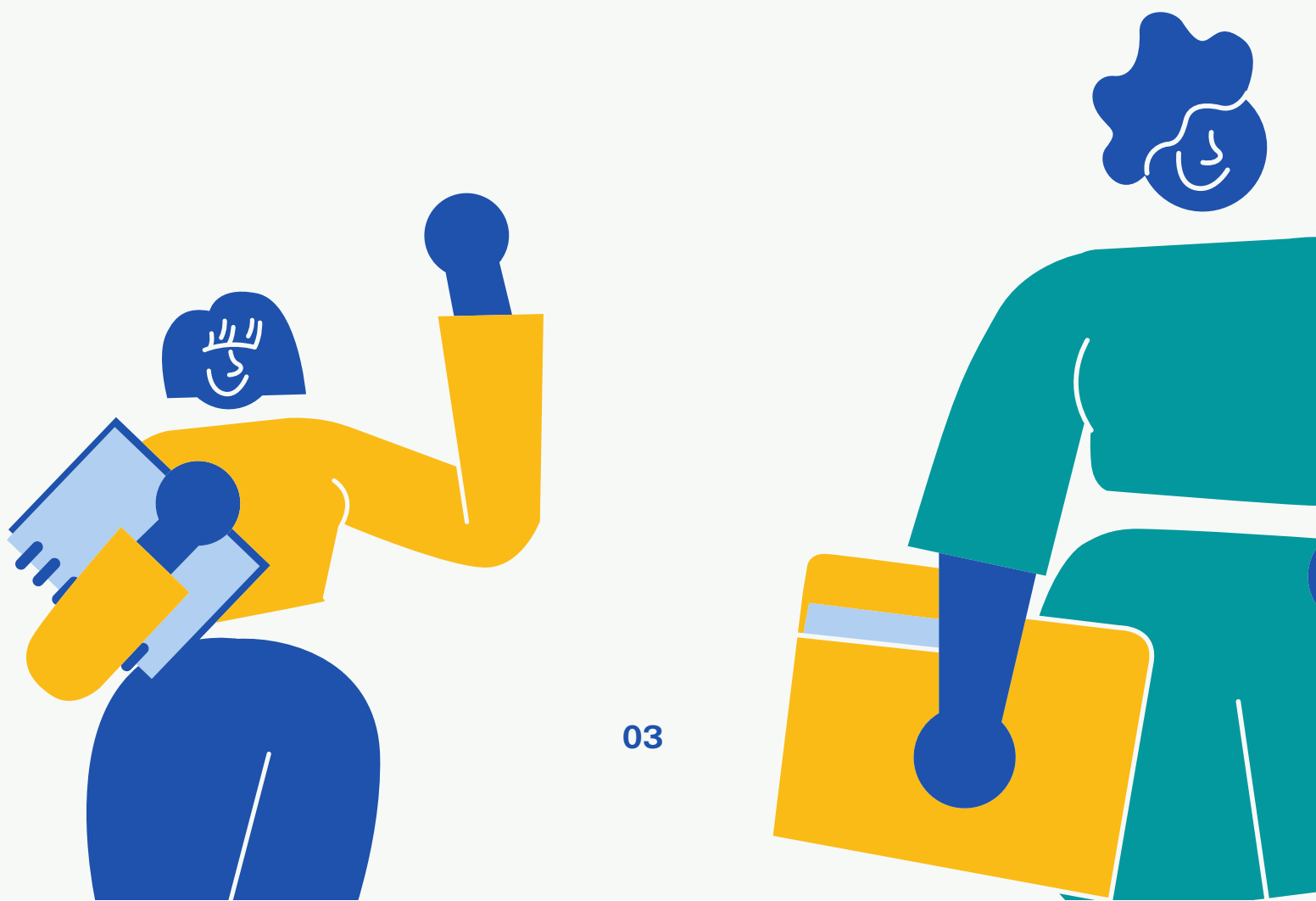
Este documento tem o intuito de orientar as equipes da Assistência Social na execução de ações voltadas para ampliar o alcance do Auxílio-Inclusão, benefício da Assistência Social que contribui para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Inicialmente, são apresentadas informações gerais sobre o benefício. Em seguida, inspirados na experiência-piloto realizada em São João Batista, Santa Catarina, sugerimos a realização de ações para estimular a ampliação do Auxílio-Inclusão, com subsídios metodológicos e práticos para seu desenvolvimento.

Destaca-se que as ações referidas neste documento representam o pontapé inicial, para muitos municípios e Distrito Federal, que pode ser dado para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo importante sua incorporação às rotinas e dinâmicas institucionais.

Esperamos que faça bom uso deste material.

Boa leitura!





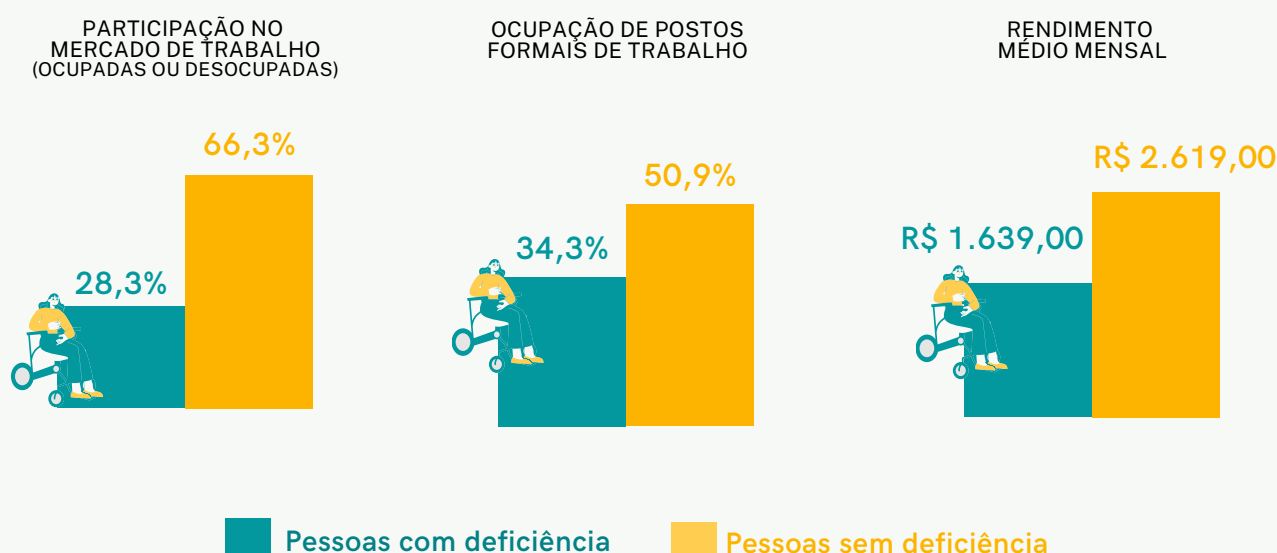
# Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência é, de fato, um desafio. Para aquelas que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) torna-se mais complexa, por serem público em situação de maior vulnerabilidade social. Mas, ao longo dos anos, avanços vêm acontecendo para que a inclusão seja uma realidade.

No campo legal, em 2015, o Auxílio-Inclusão foi previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em 2021, com a Lei nº 14.176, o benefício foi regulamentado e sua operacionalização teve início em outubro daquele ano. O Auxílio-Inclusão é fundamental porque antes quem recebia o BPC e entrava no mercado de trabalho tinha o benefício suspenso (a não ser que estivesse em um estágio supervisionado ou de aprendizagem). Com o Auxílio-Inclusão, a pessoa com deficiência receberá a renda da atividade que exerce junto com esse benefício, o que contribui para que ela permaneça no mercado de trabalho.

Estatísticas e dados oficiais apontam que alguns avanços vêm sendo observados na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas ainda há muito a ser feito.

## INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL



# AUXÍLIO- INCLUSÃO

No caminho da interface do BPC com outras políticas, como educação e trabalho, o Auxílio-Inclusão representa mais um passo, sendo um incentivo financeiro para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



## O que é?

Benefício da Assistência Social, no valor de meio salário mínimo, criado para contribuir com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## Quais são os critérios de acesso?

- Receber o BPC ou ter sido beneficiário, por qualquer período, nos últimos 5 anos (e nesse caso ter pedido a suspensão do benefício pelo exercício de atividade remunerada);
- Exercer atividade com renda de até 2 salários-mínimos;
- Estar enquadrado como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou como filiado ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da União, dos estados, do DF ou dos municípios;
- Ter inscrição atualizada e regular no Cadastro Único e no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF);
- Atender aos critérios do BPC, como renda por pessoa da família, por exemplo.

Para quem não sabe, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) prevê o pagamento de um salário mínimo por mês à pessoa idosa com 65 anos ou mais e à pessoa com deficiência de qualquer idade. Nos dois casos, quem solicita o benefício deve comprovar que não possui meios de se sustentar ou de ser mantido pela família. Além da renda de acordo com o requisito estabelecido, as pessoas com deficiência passam por avaliação biopsicossocial no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

**ATENÇÃO:** em alguns casos, o Auxílio-Inclusão pode ser concedido automaticamente. Isto ocorrerá se for identificado, por meio de cruzamento de dados feito pelo Ministério da Cidadania ou pelo INSS, que a pessoa que recebe o BPC possui renda de atividade remunerada. E, claro, é preciso atender aos demais critérios que foram mencionados para recebimento do benefício.

**O Auxílio-Inclusão é recebido junto com a renda da atividade exercida. Com ele, a pessoa com deficiência tem direitos trabalhistas garantidos, como 13º salário e férias remuneradas.**



Para ter acesso ao Auxílio-Inclusão, a pessoa com deficiência não precisa necessariamente trabalhar com carteira assinada. Ela pode estar no mercado de trabalho formal como Microempreendedor Individual, conhecido como MEI. A formalização como MEI garante muitos benefícios além do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), como acesso à Previdência e linhas de crédito. Antes de se tornar MEI, é importante que o interessado conheça os requisitos, as vantagens e as condições que devem ser cumpridas. Clique no botão abaixo para saber mais sobre o assunto, inclusive sobre cursos e empresas que podem apoiar a jornada empreendedora.

[SAIBA MAIS](#)

## Como solicitar?

Realizar requerimento nos canais de atendimento do INSS, como Central 135, site ou aplicativo de celular Meu INSS ou Agências da Previdência Social.

## Mais informações

[ACESSE DOCUMENTOS](#)[ACESSE VÍDEOS](#)

Contato para dúvidas e outras informações?  
Temos: [auxilioinclusao@cidadania.gov.br](mailto:auxilioinclusao@cidadania.gov.br).



**É importante saber que, ao passar a exercer atividade remunerada, a pessoa com deficiência tem o BPC suspenso e recebe o Auxílio-Inclusão em conjunto com a remuneração.**

**Se ela ficar desempregada, ou não se adaptar à função, por exemplo, ela pode voltar a receber o BPC sem qualquer reavaliação, bastando apresentar requerimento de reativação do BPC no INSS.**

**Com o Auxílio Inclusão, a pessoa com deficiência continua a manter a sua segurança de renda, seja no acesso ao mercado de trabalho, seja no retorno ao BPC em caso de desemprego ou de não adaptação à função.**



# Como apoiar o Auxílio-Inclusão

A seguir, apresentamos um conjunto de ações que podem ser desenvolvidas pelas equipes da Assistência Social, que seguramente contribuirão para fazer com que o Auxílio-Inclusão possa alcançar mais pessoas com deficiência, proporcionando sua inclusão no mercado de trabalho.

A iniciativa de impulsionar o Auxílio-Inclusão deve partir do órgão gestor da Política de Assistência Social (Secretaria de Assistência Social ou órgão que desempenha essa função no município/DF). Contudo, por mais que haja um órgão responsável pela coordenação de todo o processo, o sucesso das ações aqui propostas depende da construção coletiva e da definição de papéis e competências de todos os envolvidos.

É bom lembrar que as propostas aqui trazidas devem ser adaptadas à realidade de cada município ou do DF, podendo sofrer ajustes. Mas a motivação pela inclusão... esta sim, tem de ser sempre a mesma!

Vamos lá?



# COMO APOIAR O AUXÍLIO-INCLUSÃO

**1**




**CRIAR UMA COMISSÃO DE TRABALHO**

**2**



**DEFINIR O PLANO DE TRABALHO**

**3**



**SENSIBILIZAR A(S) EQUIPE(S) DA ASSISTÊNCIA SOCIAL**

**4**



**IDENTIFICAR O PÚBLICO POTENCIAL DO AUXÍLIO-INCLUSÃO**

**5**



**MAPEAR AS OPORTUNIDADES DE TRABALHO**

**6**



**SENSIBILIZAR E PREPARAR O PÚBLICO POTENCIAL**

**7**



**SENSIBILIZAR E PREPARAR AS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES DA REDE LOCAL**



**8**



**ENCAMINHAR OS BENEFICIÁRIOS PARA O MERCADO DE TRABALHO**

**ACOMPANHAR OS BENEFICIÁRIOS DO AUXÍLIO-INCLUSÃO**

**9**



**10**

**INCLUIR AÇÕES PERMANENTES NO PLANEJAMENTO LOCAL**

# Criação da Comissão de Trabalho

# 1

Uma estratégia para a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência que recebem o BPC é a criação de uma Comissão de Trabalho, que facilitará a troca de informações entre os órgãos envolvidos e permitirá a discussão das dificuldades encontradas e possíveis soluções para sua superação. A Comissão poderá, por exemplo, elaborar o planejamento das ações a serem desenvolvidas, destacando as responsabilidades de cada órgão. Importante pensar na institucionalização da Comissão para garantir espaços de discussão, reflexão e de articulação permanente dos diversos atores envolvidos com a temática.

A escolha dos representantes da Comissão deve considerar as especificidades locais, podendo contar tanto com atores ou órgãos que já se destacam e conhecem o tema com profundidade, quanto aqueles que ainda precisam ser sensibilizados. Podem ser convidados representantes de pastas governamentais, como trabalho e educação, de associações comerciais, de conselhos de direitos da pessoa com deficiência e da assistência social, de beneficiários do Auxílio-Inclusão ou do Benefício de Prestação Continuada, de comunidades, de instituições que ofertam serviços e projetos para pessoas com deficiência, de equipamentos que disponibilizam cursos profissionalizantes, entre outros.





# Definição do Plano de Trabalho

## 2

A discussão das ações necessárias deve ser conduzida pelo órgão gestor da assistência social do município/DF preferencialmente no âmbito da Comissão de Trabalho, se esta for criada. A definição das ações, com prazos e responsáveis, poderá ser formatada por meio de um Plano de Trabalho, facilitando o acompanhamento e a avaliação do que for desenvolvido. A elaboração de um cronograma também facilita a visualização das ações, aquelas que podem ser realizadas concomitantemente, as ações que são sequenciais, etc.

A seguir, apresentamos um modelo simplificado de Plano de Trabalho e de cronograma.

### PLANO DE TRABALHO

AÇÃO	PRAZO	RESPONSÁVEL
Realização de levantamento do perfil do público potencial	nov/2022	Secretaria de Assistência Social
Mapeamento das vagas disponíveis nas empresas	dez/2022	Secretaria do Trabalho
Realização de reunião com público potencial	fev/2023	Secretaria de Assistência Social
Elaboração de cronograma de visitas às empresas	mar/2023	Secretaria de Assistência Social e Secretaria do Trabalho

### CRONOGRAMA

	NOV/22	DEZ/22	FEV/23	MAR/23
Realização de levantamento do perfil do público potencial	X			
Mapeamento das vagas disponíveis nas empresas		X		
Realização de reunião com público potencial			X	
Elaboração de cronograma de visitas às empresas				X

# Sensibilização da(s) equipe(s) da Assistência Social

# 3

É fundamental que a(s) equipe(s) da Assistência seja(m) sensibilizada(s) quanto à temática da pessoa com deficiência, em especial aquelas que trabalham no(s) CRAS, conhecendo os direitos e as dificuldades que esse público enfrenta em seu cotidiano que impactam diretamente na sua inserção e permanência no mundo do trabalho.

Ao entrarem em contato com ações de inclusão no mundo do trabalho, as pessoas com deficiência podem ter expectativas relacionadas à qualificação profissional ou contratação imediata. Sendo assim, é importante que a equipe possa promover reflexão sobre essas questões, para ajudar a administrar expectativas, permitindo realizar os encaminhamentos necessários.

Para isso, as equipes devem buscar conhecimento sobre boas práticas de inclusão que estejam alinhadas com o combate ao preconceito, a oferta qualificada de informações e a viabilização do acesso aos direitos sociais.

Podem ser realizadas palestras, oficinas e reuniões com especialistas no tema da inclusão de pessoas com deficiência, com a participação de técnicos mais experientes na atuação junto aos beneficiários com deficiência do BPC, como aqueles que estão no BPC na Escola, por exemplo. Pode-se, também, aproveitar a experiência de instituições da rede socioassistencial privada que ofertam serviços e projetos para pessoas com deficiência.

Outra alternativa é entrar em contato com a equipe do Acessuas Trabalho (que tem como público prioritário as pessoas com deficiência beneficiárias do BPC) para realizar a troca de saberes acerca das ações e estratégias de promoção ao acesso a oportunidades e de monitoramento do percurso dos usuários do Programa no mundo do trabalho.

BPC na Escola

Acessuas Trabalho



## INFORMAÇÕES QUE DEVEM SER PRESTADAS PELAS EQUIPES DO CRAS

**A equipe do CRAS pode esclarecer dúvidas sobre as regras dos benefícios e, especialmente, como as pessoas podem acessar os canais de atendimento do INSS, onde é feita a solicitação do Auxílio-Inclusão.**

É importante que a equipe confirme junto ao beneficiário se ele atende todos os critérios exigidos para o recebimento do Auxílio-Inclusão.

Destaca-se que os dados do beneficiário no Cadastro Único devem estar atualizados antes que ele faça o pedido do benefício no INSS. Caso não estejam, a equipe do CRAS deverá realizar a atualização ou encaminhar ao posto de cadastramento ou setor responsável no município/Distrito Federal.

**SOLICITAR O RECEBIMENTO  
DO AUXÍLIO-INCLUSÃO**

# Identificação do perfil do público potencial do Auxílio-Inclusão

## 4

Esta é uma etapa indispensável para que se conheça melhor o público que poderá se beneficiar das ações previstas no Plano de Trabalho ou cronograma definido e pactuado pela rede local.

Quem são os beneficiários do BPC que podem ser contemplados com a iniciativa? Quais as características dessas pessoas em relação à escolaridade, grupo familiar, rede de apoio, renda, mobilidade, experiências de trabalho prévias, qualificação profissional, entre outros aspectos?

Um ponto de partida é olhar as particularidades das pessoas com deficiência com mais de 14 anos que recebem o BPC e residem no município/DF.

### **Pessoa com deficiência em situação de curatela pode trabalhar?**

Sim. O trabalho é um direito fundamental e todos podem exercê-lo. O fato de a pessoa com deficiência ter um curador não altera seu direito de assinar contratos de trabalho ou dar a quitação de verbas de rescisão, por exemplo.



Vale lembrar que, **dentre o público que recebe o BPC**, um número significativo de pessoas se encontra na faixa etária de 14 a 64 anos. Essas pessoas em situação de maior vulnerabilidade social podem ter grandes dificuldades para acessar informações sobre seus direitos. Além disso, em função de barreiras atitudinais e físicas, elas podem encontrar obstáculos para o acesso às políticas de educação, saúde, assistência social, habitação e transporte, bem como às tecnologias assistivas. Consequentemente, a qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho podem ser um grande desafio para elas.

Como o Auxílio-Inclusão é um benefício que busca a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, pode-se pensar de imediato que todas as pessoas que não estão empregadas devem ser incluídas em alguma atividade.

No entanto, é preciso considerar que as pessoas com deficiência podem ter demandas mais urgentes e não ter condições, naquele momento, de serem inseridas no mundo do trabalho.

É o que se verifica, entre outras situações, em relação à pessoa que está em tratamento de saúde e se encontra impossibilitada de exercer uma atividade laboral.



## ONDE ENCONTRAR DADOS?

O órgão gestor local de Assistência Social conhece a realidade do território e das pessoas que nele residem, em especial daqueles grupos em situação de maior vulnerabilidade social, como são as pessoas com deficiência beneficiárias do BPC. Por meio dos atendimentos e acompanhamentos realizados pelas equipes da Assistência Social, pode-se reunir informações sobre esse público, inclusive se as pessoas que podem ser beneficiárias do Auxílio-Inclusão acessam serviços, projetos ou programas socioassistenciais ou de outras políticas.

Ainda, os beneficiários do BPC e suas famílias fazem parte do Cadastro Único desde 2016, sendo que, na atualidade, praticamente todos aqueles que recebem o benefício estão efetivamente cadastrados. Assim, é importante levantar os dados disponíveis no Cadastro Único sobre as pessoas com deficiência que recebem o BPC.

Caso o município/DF tenha decidido pela constituição da Comissão de Trabalho, poderá reunir elementos sobre o público potencial do Auxílio-Inclusão por meio de trocas de informações e levantamento de dados com os demais atores da rede local. Quanto mais aspectos forem levantados, mais robusto e completo será o perfil do público a ser atendido – e mais próximos estaremos de responder adequadamente às suas demandas, necessidades e interesses.

Outra alternativa para obtenção de dados sobre o público potencial do Auxílio-Inclusão é a verificação da lista dos beneficiários que recebem o BPC no município/DF, que é disponibilizada pelo Ministério da Cidadania, no Sistema de Registro Mensal de Atendimentos (RMA). Por meio do RMA, tem-se acesso a um arquivo com as seguintes informações sobre cada beneficiário do BPC: endereço, data de nascimento, se está ou não incluído no Cadastro Único e a situação do pagamento do benefício (ativo, suspenso ou cessado). Existe um documento elaborado pela SNAS que trata só desse assunto, e que orienta como as listas podem ser extraídas do RMA:

**Acesse o Guia para extração das listas  
dos beneficiários do BPC no RMA**

## **Para facilitar a identificação do público potencial do Auxílio-Inclusão, a SNAS disponibiliza aos municípios e Distrito Federal listas com os beneficiários do BPC que têm perfil para ingresso no mercado do trabalho.**

Para que você entenda como chegamos a esse público, foram realizados cruzamentos de bases de dados entre a folha de pagamentos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), denominada Maciça, o Cadastro Único, o Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS (E-Social) e o Questionário de Identificação de Barreiras do Programa BPC na Escola.

No público selecionado, estão pessoas com idades entre 16 e 44 anos que sabem ler e escrever. Para aqueles que têm entre 25 e 44 anos de idade, considerou-se o nível de escolaridade ensino fundamental incompleto (até o 5º ano).

A lista contém as seguintes informações: nome, data de nascimento, idade, tipo de deficiência, escolaridade, se tem dependência de terceiros, se possui curador, se já exerceu atividade remunerada e última ocupação.

Para baixar as listas, o gestor ou técnico da Assistência Social deve acessar o Sistema de Gestão do Programa Auxílio Brasil (SigPAB) e seguir o caminho:

Administrativo >> Transmissão de Arquivos >> Upload/Download de Arquivos >> Pasta “Cadastro Único” >> Subpasta “Auxílio-Inclusão”

**ACESSE O SIGPAB**



Um público potencial para mobilização e sensibilização para o ingresso no mundo do trabalho são os beneficiários inseridos no **BPC na Escola** que tiveram a aplicação do “Questionário de Identificação de Barreiras” concluída e responderam, no bloco relativo ao trabalho, que têm interesse em ter uma profissão.

A ferramenta utilizada para acessar essa lista no município é o Sistema BPC na Escola. Para acessar, selecione a opção "Relatórios de Respostas dos Questionários". Em seguida, clique em "Agendar Relatório de Respostas dos Questionários". No dia posterior ao agendamento, o Relatório estará disponível em “Baixar Arquivos Agendados”.

**ACESSE O SISTEMA  
BPC NA ESCOLA**

*Os dados sobre os beneficiários disponíveis nos sistemas possuem acesso restrito aos técnicos e gestores da Assistência Social e do Programa BPC na Escola.*

# Mapeamento das oportunidades de trabalho

## 5

O mapeamento auxilia a localizar os postos de trabalho existentes, assim como as habilidades e as competências necessárias para ocupação das vagas. Trata-se de etapa muito importante, pois ajuda as empresas a fazerem a adequação dos perfis profissionais disponíveis com as exigências de cada vaga.

Quando se inclui pessoas com deficiência, é preciso agregar a este mapeamento a descrição do que é necessário para o desempenho das funções, pois assim as vagas serão preenchidas mais adequadamente, ampliando-se as chances de que o contratado se adapte a elas. Lembrando que é preciso pensar no ambiente físico e nas adequações ergonômicas que devem ser feitas para a contratação da pessoa com deficiência, sob pena de impossibilitar o seu acesso em decorrência disso – e não por falta de qualificação, habilidade ou competência para a vaga.

E mais além: identificar as oportunidades de trabalho não consiste apenas em listar instituições que disponibilizam vagas de emprego e/ou cursos de formação e qualificação profissional. Inclui também saber o que está disponível e aquilo que pode ser criado ou aperfeiçoado a partir das potencialidades do território e dos interesses e habilidades do público a ser atendido.



Mapear oportunidades de trabalho significa também identificar e reconhecer como potencialidade o repertório de saberes das pessoas com deficiência. A seguir, apresentamos alguns exemplos que articulam circunstâncias da vida comum com o acesso a oportunidades de trabalho, a partir de uma visão ampliada. Assim:

- O processo de seleção e contratação de Pedro, que é deficiente físico e tem quase 35 anos, no final de 2021, para o setor de almoxarifado da empresa local, e a recente promoção para área de marketing, são potencialidades do território que podem ser compartilhadas e que contribuem para sensibilização dos beneficiários com deficiência do BPC e seus familiares quanto às possibilidades de inclusão laboral.
- A experiência de participação de Celina, que tem 24 anos, é surda e tem deficiência intelectual, em cursos de qualificação profissional, ofertados pelo Sistema S, após ter sido efetivada pelo escritório de contabilidade da cidade, pode ser utilizada para exemplificar a estratégia de contratar primeiro para depois treinar a pessoa com deficiência no local de trabalho.
- A vivência de João, 19 anos, que nasceu cego, estudou em uma escola especial, concluiu o ensino tecnológico e profissionalizante e, atualmente, trabalha sem sair de sua casa, em regime integral de teletrabalho, como atendente de telemarketing, representa uma potencialidade no território, e pode incentivar os beneficiários com deficiência do BPC que têm dificuldades no deslocamento até os locais de trabalho ou com mobilidade reduzida.



## COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal, em seu artigo 37, estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos. Já a Lei nº 8.112/90 prevê a reserva de até 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. No âmbito da administração pública federal, o Decreto nº 9.508/18 assegura reserva de, no mínimo, 5% das vagas de concursos públicos para as pessoas com deficiência.

A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, determina que empresas com mais de 100 empregados destinem de 2% a 5% dos seus cargos a pessoas com deficiência e o descumprimento está sujeito à multa, a depender da gravidade da infração.

O Painel do Radar SIT é uma ferramenta de divulgação de informações estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, que conta com dados sobre o cumprimento da cota para pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho, conforme previsto na Lei. A partir dessa ferramenta, é possível consultar informações acerca da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência por Unidade da Federação e município.

ACESSE O PAINEL  
DO RADAR SIT





## FERRAMENTAS DE APOIO

clique para acessar



### **Caminho Digital**

Programa do Ministério do Trabalho e Previdência que oferece capacitações com foco no desenvolvimento de habilidades digitais e inserção profissional.

### **Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE**

Reconhecida como entidade de assistência social, possibilita aos adolescentes e jovens uma formação integral, contribuindo para o seu ingresso no mundo do trabalho.

### **Escola Virtual de Governo**

Portal para servidores e cidadãos em geral que oferece um catálogo de cursos gratuitos das principais escolas de governo e centros de capacitação da Administração Pública.

### **Mapas estratégicos para Políticas de Cidadania**

Portal de acesso livre com informações de diversas fontes sobre oportunidades de inclusão produtiva e disponibilidade de serviços, equipamentos públicos e programas identificados nos municípios

### **Escola do Trabalhador**

Portal que oferece cursos gratuitos e a distância para quem busca qualificação profissional.

### **Portal do Empreendedor**

Ambiente virtual onde o MEI pode se cadastrar e se formalizar oficialmente. Há, ainda, cursos, espaços de ajuda, entre outros apoios para quem deseja seguir uma jornada empreendedora.

### **ProgreDir**

Conjunto de ferramentas relacionadas à qualificação profissional, ofertas de emprego e ações de apoio ao empreendedorismo para as famílias inscritas no Cadastro Único.

### **Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)**

Oferta cursos de educação profissional e tecnológica por meio de ações de assistência técnica e financeira.

### **SESI E SENAI**

As instituições do “Sistema S”, como o Serviço Social da Indústria (SESI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), são habilitadas para fornecerem capacitações para jovens aprendizes.

### **Sine Fácil**

Aplicativo de celular onde o interessado poderá encontrar vagas de emprego disponibilizadas na rede SINE em todo o Brasil.

### **Trabalha Brasil**

Classificado online de vagas gratuito, que conecta empresas que ofertam vagas de emprego e pessoas que buscam ingressar no mercado de trabalho.

### **+ Lista de entidades da Rede Socioassistencial Privada do SUAS especializadas na qualificação profissional de pessoas com deficiência**



# Atuação com o público potencial do Auxílio-Inclusão: sensibilizando e preparando

6

## Sensibilização

Esta é uma etapa fundamental para que o público potencial do Auxílio-Inclusão possa reconhecer que tem condições de ingressar no mercado de trabalho. Este momento se dará a partir da acolhida e da escuta qualificada dessas pessoas, de modo que se tenha conhecimento das suas expectativas e do lugar almejado no mundo do trabalho.

Orienta-se realizar a busca ativa daqueles que compõem o público potencial do Auxílio-Inclusão, por meio de contatos telefônicos e visitas domiciliares. Busca-se, com isso, conhecer melhor a realidade cotidiana das pessoas com deficiência e suas famílias, assim como redes de apoio existentes, questões relativas à mobilidade e deslocamento nos espaços urbanos, uso de tecnologias assistivas, entre outros aspectos que impactam o ingresso e a permanência no mercado de trabalho.

Além disso, fundamental se faz apresentar com transparência o objetivo da realização do contato com essas pessoas, obtendo informações essenciais como: interesse de ingresso no mercado de trabalho, escolarização, formação e qualificação profissional, experiências anteriores, habilidades e competências, expectativas e possíveis barreiras a serem enfrentadas. Na ocasião da visita ou do contato telefônico, poderá ser feito convite para encontro de acolhimento inicial das pessoas com deficiência com perfil para o Auxílio-Inclusão.

O encontro de acolhimento inicial deverá ser coordenado pelo órgão gestor de Assistência Social, podendo contar com parceiros da rede local, e deverá estar voltado para apresentação das possibilidades de ingresso no mercado de trabalho, troca de informações entre os participantes sobre expectativas e possíveis barreiras a serem enfrentadas, segurança de renda proporcionada pelo Auxílio-Inclusão (assim como regras de acesso ao benefício e garantia de retorno ao BPC), importância do apoio familiar, entre outros. É interessante estender o convite aos familiares, possibilitando, também, que estes acompanhem desde o início o percurso profissional das pessoas com deficiência, e possam ser parceiros ativos no enfrentamento de eventuais dificuldades ou barreiras.



## Preparação

Mais do que possuir as competências técnicas desejáveis, quem quer ingressar no mercado de trabalho precisa estar minimamente preparado. Esta ação é essencial não somente para a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas para sua permanência duradoura.

A equipe da Assistência Social pode reunir o público potencial do Auxílio-Inclusão e realizar oficinas, palestras e encontros, contando com a parceria de outros órgãos da rede local, nos quais são fornecidas orientações sobre o mercado de trabalho (documentos exigidos pelos contratantes ou empresas, por exemplo) e até mesmo dicas sobre elaboração do currículo e participação em entrevistas de emprego.

Ainda na etapa de preparação, depois de conhecer a qualificação profissional do público potencial do Auxílio-Inclusão e identificar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho disponíveis no território, pode-se realizar encaminhamentos para cursos de formação profissional, buscando, para isso, o apoio de instituições e associações que ofertam cursos com acessibilidade. Isto se aplica também à escolarização também: reduzir o distanciamento entre a escolaridade da pessoa com deficiência daquela almejada pelas empresas é necessário para que a inclusão possa ser cada vez mais uma realidade. Assim, se for manifesto o interesse da pessoa com deficiência em retomar os estudos, para conclusão do Ensino Fundamental ou Médio, ou mesmo a busca por uma graduação de nível superior, curso técnico, treinamento ou especialização, devem ser realizados encaminhamentos para o órgão municipal de educação ou àquele responsável por essas ofertas no território, sem deixar de acompanhar a efetividade do seu atendimento.

Os encontros com o público potencial do Auxílio-Inclusão são momentos ímpares para a disseminação de informações sobre diversos temas, como: oferta de vagas pelas instituições/empresas contratantes, documentação necessária para ingresso no mercado de trabalho, elaboração de currículo, participação em entrevistas de emprego, oferta de cursos e qualificação profissional pela rede local, requerimento do Auxílio-Inclusão, entre outros assuntos.

**Em muitos casos, a própria pessoa com deficiência precisa reconhecer que é capaz e tem potencial para ingressar no mercado de trabalho. Isso passa, também, pelo reconhecimento da sua família. A percepção equivocada de não se sentir capaz por ser pessoa com deficiência pode ser explicada pela exclusão e pelo descrédito social a que essas pessoas foram historicamente submetidas.**

**Contando com os apoios necessários, as pessoas com deficiência poderão ressignificar suas experiências no mundo do trabalho e terão mais condições de superar essas concepções ultrapassadas.**





- Muitas empresas alegam que não preenchem os cargos destinados a pessoas com deficiência porque não encontram mão de obra qualificada. Concluir o Ensino Médio, inclusive por caminhos mais curtos como na Educação de Jovens e Adultos (EJA), abre portas para novas oportunidades.
- Se há dificuldade de deslocamento, o Ensino a Distância (EAD) pode ser uma boa opção para terminar o Ensino Fundamental, o Ensino Médio ou o Ensino Superior.
- Especializar-se em tarefas específicas como atendimento, assistência administrativa e informática é ainda mais importante para quem tem deficiência, uma vez que poucas empresas oferecem programas de treinamentos.



# Atuação com as empresas e instituições da rede local: sensibilizando e preparando

7

## Sensibilização

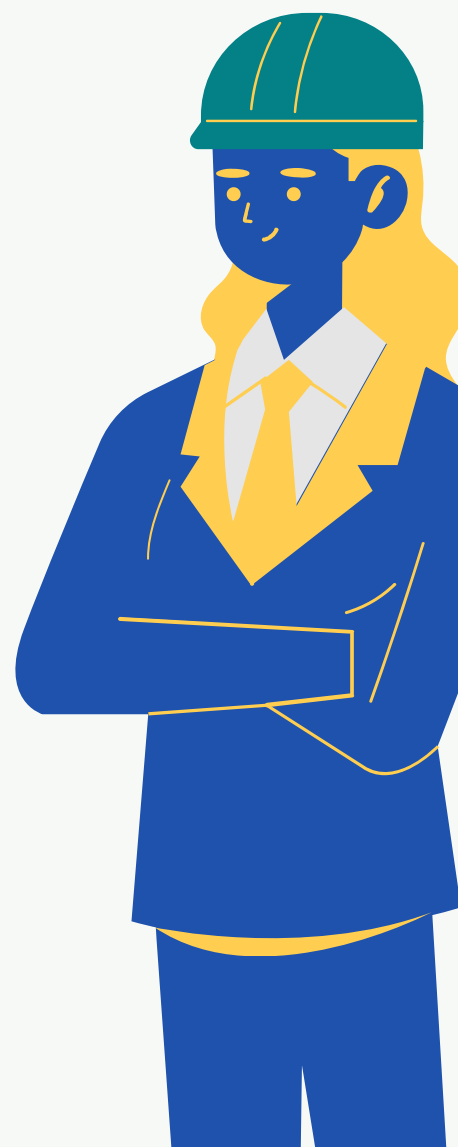
Além de ações direcionadas especificamente para o público a ser beneficiado pelo Auxílio-Inclusão, é preciso desenvolver estratégias de aproximação, convencimento e sensibilização das instituições, indústrias e empresas existentes no território, as quais serão responsáveis pela contratação.

Pode ser feito um encontro com representantes da rede local, como associações comerciais, grupos empresariais e até mesmo pequenos comerciantes que têm interesse na contratação de pessoas com deficiência. A ideia é sensibilizar sobre o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em especial das pessoas que recebem o BPC, e como os segmentos empresarial, industrial e de serviços do município/DF podem apoiar a inclusão, e que isto pode significar uma mudança positiva na vida dessas pessoas. Pode ser firmado compromisso, no primeiro encontro, para que os novos parceiros informem as vagas de trabalho disponíveis ao órgão gestor local de Assistência Social.

## Preparação

Após o encontro inicial, é preciso instrumentalizar as empresas, indústrias e instituições contratantes, por meio de um novo encontro ou visita *in loco*, sobre as ações que precisam ser implementadas no ambiente de trabalho para a acolhida das pessoas com deficiência, favorecendo sua inclusão efetiva. Isto significa, grosso modo, preparar o ambiente de trabalho para receber essas pessoas.

Veja, a seguir, ações que empresas ou instituições contratantes inclusivas devem realizar para estar bem preparadas para a acolhida das pessoas com deficiência.



# BOAS PRÁTICAS DE EMPRESAS INCLUSIVAS



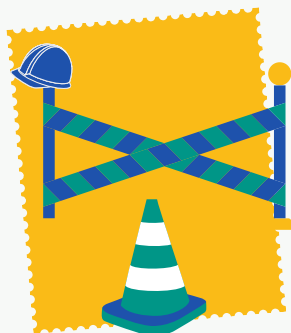
## Mapeamento de cargos

Deve ser feito para entender os requisitos e as competências que a pessoa com deficiência precisa para desempenhar determinada função (algumas podem precisar de soluções de acessibilidade e adaptações ergonômicas).



## Sensibilização dos colaboradores

Importante sensibilizar para a convivência com as diferenças, já que a diversidade é própria da vida humana. Relevante sublinhar que pessoas com deficiência são capazes e eficientes e só precisam de condições diferenciadas para que desempenhem suas funções. Destaca-se que a sensibilização da alta direção, supervisores e chefes de equipe é imprescindível para o sucesso da inclusão da pessoa com deficiência na empresa.



## Mapeamento da acessibilidade

Deve identificar barreiras, locais que não permitem passagem e/ou dificultam o acesso da pessoa com deficiência, enfim, tudo aquilo que representa um obstáculo ao livre acesso e circulação, realizando adaptações no ambiente físico. Quanto mais adaptado for o ambiente, maior será a liberdade e autonomia das pessoas com deficiência. Lembrando que a acessibilidade está também na comunicação e nas atitudes dos colaboradores. Observa-se que nem sempre a adequação poderá ser realizada de imediato antes da contratação da pessoa com deficiência, no entanto, é preciso pensar em ações de curto, médio e longo prazo para que a empresa seja, de fato, acessível.



## Acompanhamento da trajetória da pessoa com deficiência

Deve ser feito durante o período de adaptação da pessoa com deficiência ao ingressar na empresa, acompanhando sua integração. Deve-se atentar para os relacionamentos internos que estão sendo desenvolvidos e para a resolução de possíveis barreiras.

# BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



## PARA AS EMPRESAS

- Aumento do público consumidor potencial;
- Identificação de outras necessidades, com a possibilidade de fornecer novos produtos ou serviços à sociedade, agregando valor e sustentabilidade ao negócio;
- Promoção de reações positivas no ambiente de trabalho, contribuindo para a melhoria do clima organizacional, aumento do engajamento e, em consequência, melhoria na produtividade;
- Aumento da diversidade no local de trabalho;
- Melhoria na acessibilidade, benéfica também para clientes com deficiência;
- Valorização da imagem corporativa, interna e externamente.

## PARA OS COLEGAS DE TRABALHO

- Enfrentamento de preconceitos e mitos, mostrando que colaboradores com deficiência podem ter produtividade e qualidade de trabalho muito próximas ou iguais a dos demais; e, em alguns casos, podem até ser maiores;
- Aceitação da diversidade humana, reconhecendo que as pessoas com deficiência, assim como todos as outras, têm capacidades e limites;
- Reconhecimento de que deficiência não significa incapacidade.



## PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- Aumento da autoestima, da consciência de sua capacidade produtiva e do sentimento de fazer parte da sociedade;
- Criação (ou reconstrução) de vínculos com a família e/ou grupos sociais;
- Melhoria na qualidade de vida;
- Auxílio no orçamento familiar;
- Realização de sonhos.

## PARA A SOCIEDADE

- Estímulo ao surgimento e à consolidação de algumas profissões, à medida que as pessoas com deficiência se tornam mais ativas socialmente, como intérprete de Libras, audiodescritor e outras;
- Desenvolvimento de novas Tecnologias Assistivas e o incremento daquelas que já existem, assim como da acessibilidade em geral;
- Aumento das contribuições para a Previdência Social (para se ter uma ideia, o impacto de contribuições do trabalhador com deficiência para a Previdência foi de 1,4 bilhão de reais em 2018, segundo a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS do Ministério do Trabalho e Previdência).



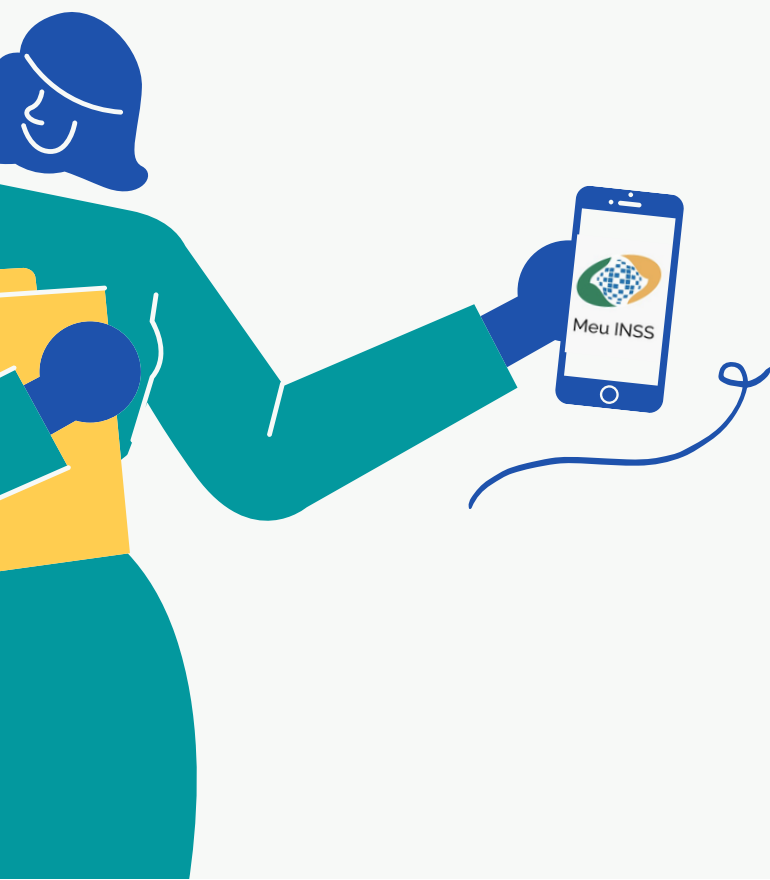
# Encaminhamento ao mercado de trabalho

8

Deve ser feita a análise das vagas ofertadas pelas empresas de acordo com o perfil das pessoas com deficiência interessadas. Se deu “*match*”, após contatos prévios com a empresa e o candidato, encaminha-se para entrevista.

Lembrando que ter um currículo bem feito é essencial para que o candidato possa se apresentar da forma mais adequada à empresa. Isto não significa que quem não tem experiências profissionais anteriores estará em desvantagem. Nesse caso será preciso destacar habilidades desejáveis em qualquer profissional, como facilidade de comunicação, empatia, trabalho em equipe, inteligência emocional, gerenciamento do tempo e disponibilidade de aprender coisas novas. Quem nunca trabalhou pode, também, colocar no currículo os cursos e treinamentos já realizados, porque isso faz diferença na hora da contratação.

Já na fase da entrevista, a empresa pode solicitar laudo médico ou psicossocial no qual a deficiência seja comprovada. Portanto, estar com essa documentação em mãos é essencial.



O beneficiário do BPC pode solicitar o Certificado Nacional da Pessoa com Deficiência no site ou pelo aplicativo de celular “MeuINSS”.



Mesmo preparada, pode ser que a primeira, a segunda ou a terceira entrevista não resultem na contratação imediata da pessoa com deficiência. Porém, a participação em processos seletivos irá contribuir para que o candidato possa se autoavaliar no processo.

Uma estratégia que costuma funcionar para ir “treinando” é tentar responder a 3 perguntas aparentemente bem simples, mas que podem dizer muito do entrevistado:

**1) Quais são seus interesses profissionais?**

**2) A sua experiência ou habilidade está de acordo com a vaga que você quer?**

**3) Como você se relaciona no ambiente de trabalho?**

Além disso, pode-se aproveitar o tempo disponível, em que a contratação ainda não foi feita, para investir em cursos e treinamentos, ampliando suas competências.

# Acompanhamento dos beneficiários do Auxílio-Inclusão

É importante que a equipe da Assistência Social continue acompanhando os beneficiários do Auxílio-Inclusão por meio de visitas ao local de trabalho e de encontros fora desse ambiente. Serviços socioassistenciais, como o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) ou o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), têm o objetivo de apoiar famílias, prevenindo a ruptura de laços, promovendo o acesso a direitos e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, além de fortalecer as relações familiares e comunitárias.

Poderão ser planejados encontros coletivos para troca de experiências entre as pessoas com deficiência que estão vivenciando experiências no mundo do trabalho. A promoção destes encontros é uma ótima oportunidade para a disseminação de informações e para o fortalecimento de vínculos entre os beneficiários, promovendo a ampliação de suas redes de apoio. Além disso, muitos participantes podem estar vivenciando situações semelhantes e as diferentes percepções sobre as vivências podem se complementar de forma propositiva, auxiliando-os na compreensão e resolução de possíveis dificuldades.

Por fim, é muito importante, ainda, que a equipe da Assistência Social mantenha contato com setores de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas das empresas, para acompanhar as necessidades de apoio aos beneficiários do Auxílio-Inclusão.





# Inclusão de ações permanentes no planejamento local

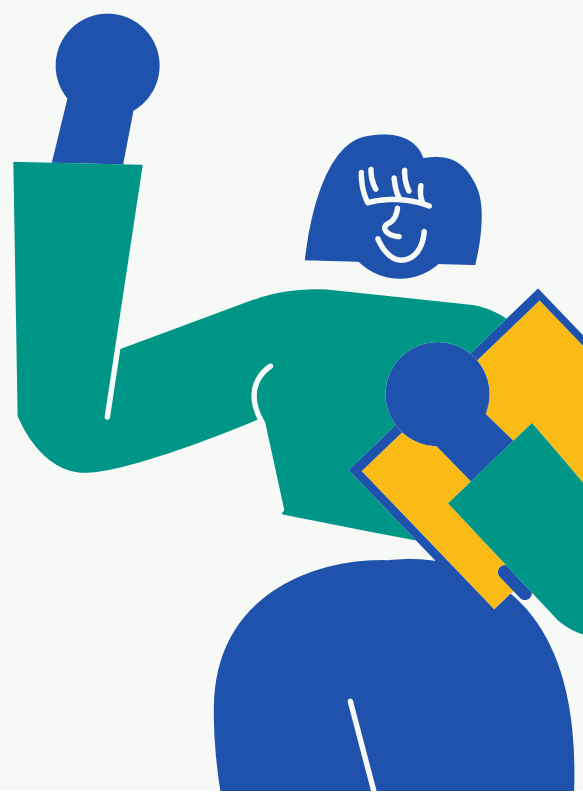
# 10

É importante que as ações aqui apresentadas sejam desenvolvidas nos municípios e no Distrito Federal não apenas uma única vez, mas que de fato façam parte do planejamento anual do órgão gestor local da Assistência Social.

Com o passar do tempo, outros beneficiários do BPC podem manifestar interesse na inclusão no mercado de trabalho ou até mesmo serem identificadas, pelas equipes da Assistência Social, pessoas com deficiência com perfil para recebimento do Auxílio-Inclusão.

Se tiver sido criada a Comissão de Trabalho, ela pode continuar apoiando o órgão gestor local na definição das ações que devem constar do planejamento anual, inclusive quanto à periodicidade de sua realização. O importante é que as empresas e instituições contratantes ou ofertantes de cursos de formação e qualificação profissional, assim como os beneficiários do Auxílio-Inclusão e do BPC, bem como os demais atores envolvidos, permaneçam sempre mobilizados.

Uma alternativa possível para auxiliar na mobilização desses atores é a realização de eventos periódicos, como feiras e congressos - ou mesmo o chamado “Dia D”, por exemplo -, que reúnem as empresas/instituições contratantes e as pessoas com deficiência que desejam ingressar no mercado de trabalho, com a disponibilização de um banco de vagas, além de palestras e oficinas que tratem de temáticas relacionadas a esse universo.



# Glossário

## Acessibilidade

Pelo dicionário, é a qualidade de ser acessível. Acessível é aquilo a que se pode chegar facilmente, que está ao alcance. A acessibilidade possibilita à pessoa com deficiência usufruir, com autonomia e dignidade, dos produtos e serviços da sociedade. A acessibilidade é um “direito meio”, isto é, por meio dela é possível alcançar e exercer outros direitos. Há diferentes tipos de acessibilidade:

- 1)arquitetônica: ausência de barreiras ambientais físicas nos espaços e equipamentos, como escolas, empresas, ruas, ônibus coletivos, etc;
- 2)atitudinal: ausência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações;
- 3)comunicacional: ausência de barreiras na comunicação verbal entre as pessoas (como língua de sinais), na comunicação escrita (incluindo linguagem simplificada, textos em braile ou com letras ampliadas para quem tem baixa visão) e na comunicação virtual (acessibilidade digital);
- 4)metodológica: ausência de barreiras nos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, manuais técnicos, entre outros;
- 5)instrumental: ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo (mouse e teclado de computador), de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos), de atividades da vida diária (tecnologia assistiva para comunicação);
- 6)programática: ausência de barreiras que garantem o acesso das pessoas com deficiência a políticas e normas em geral (leis, decretos, portarias, resoluções, etc).

## Capacitismo

Olhar preconceituoso que vê a pessoa com deficiência como alguém incapaz, seja para estudar, seja para trabalhar. Parte disso está na concepção de que existe uma imagem de corpo ideal - que é reconhecida como funcional e, portanto, “capaz”. Esse corpo ideal é considerado como o padrão aceito na sociedade. O que não segue esse padrão é tido como feio, inferior, incompleto e, portanto, incapaz, cujo potencial e habilidades não são considerados.

SAIBA MAIS

## Empresa inclusiva

Empresa que está preparada para receber qualquer tipo de funcionário, de qualquer nacionalidade, gênero, raça, etnia, com deficiência, enfim, qualquer pessoa com qualquer condição.

## Tecnologia assistiva

Área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que envolve produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços para promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.



*auxílio*  
**inclusão**

MINISTÉRIO DA  
CIDADANIA

