

Rede de  
Inclusão

---

# Guia de Inclusão do TRT-13

2024



## **EQUIPE DO PROJETO**

### **Coordenação do Projeto do Guia e Rede de Inclusão**

Giselle Schmidt Alves Díaz Merino, Dra. - UDESC

Eugenio Andrés Díaz Merino, Dr. - UFSC

Ana Karina Pessoa da Silva Cabral, Dra. - UFPE

### **Autores**

Giselle Schmidt Alves Díaz Merino, Dra. - UDESC

Eugenio Andrés Díaz Merino, Dr. - UFSC

Ana Karina Pessoa da Silva Cabral, Dra. - UFPE

Carolina Schütz Rosa, doutoranda - UFSC

Joanna Mayr de Athayde, mestranda - UFSC

Keise Bastos Gomes da Nóbrega, Dra. - UFPE

Maria Eloisa Martins Vieira, mestranda - UFPE

### **Design Gráfico do Guia de Inclusão do TRT-13**

Giselle Schmidt Alves Díaz Merino, Dra. - UDESC

Eugenio Andrés Díaz Merino, Dr. - UFSC

Carolina Schütz Rosa, doutoranda - UFSC

Joanna Mayr de Athayde, mestranda - UFSC

### **Design Gráfico da Identidade Visual da Rede de Inclusão - TRT-13**

Giselle Schmidt Alves Díaz Merino, Dra. - UDESC

Eugenio Andrés Díaz Merino, Dr. - UFSC

Carolina Schütz Rosa, doutoranda - UFSC

Joanna Mayr de Athayde, mestranda - UFSC

Beatriz Coelho de Sá, graduanda - UDESC

Laura do Livramento Ferrari, graduanda - UDESC

### **Gestão TRT**

Desembargador Thiago de Oliveira Andrade - Presidente do TRT-13

Simone Farias Perrusi - Diretora Geral TRT-13

# AGRADECIMENTOS

Um agradecimento especial a todas as pessoas que fizeram parte deste projeto de pesquisa & inovação, em especial ao TRT-13 **pela coparticipação junto** à equipe de pesquisadores, oportunizando um clima de confiança, amabilidade e presteza em todos os momentos.

Isto leva a acreditar, cada vez mais, que a ciência e tecnologia são fundamentais para a melhoria das condições de vida e de trabalho, corroborado por uma ação interinstitucional entre o TRT-13 e universidades.

*In memoriam*  
Weberte Araújo Silveira

---

# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	07
--------------	----

## 1. INFORMAÇÕES GERAIS 10

Definição de Inclusão	12
Pessoas com Deficiência (PcD)	13
Capacitismo	17
Acessibilidade: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática	18
Tecnologia Assistiva	20
Legislação Nacional, Convenções e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	24

## 2. JORNADA DA INCLUSÃO 28

Sobre a Jornada da Inclusão	30
Sobre a Rede de Inclusão	31
Jornada da Inclusão	32
<b>Momento 1 - PREPARAR</b>	<b>34</b>
Deficiência Física	36
Deficiência Auditiva	38
Deficiência Visual	40

Deficiência Intelectual	44
Transtorno do Espectro Autista - TEA	46
<b>Momento 2 - ACOLHER</b>	<b>48</b>
Deficiência Física	50
Deficiência Auditiva	52
Deficiência Visual	54
Deficiência Intelectual	58
Transtorno do Espectro Autista - TEA	60
<b>Momento 3 - INTEGRAR</b>	<b>62</b>
Deficiência Física	64
Deficiência Auditiva	66
Deficiência Visual	70
Deficiência Intelectual	72
Transtorno do Espectro Autista - TEA	74
<b>Momento 4 - ACOMPANHAR</b>	<b>78</b>
Deficiência Física	80
Deficiência Auditiva	81
Deficiência Visual	82
Deficiência Intelectual	83
Transtorno do Espectro Autista - TEA	84
JORNADA DA INCLUSÃO E REDE DE INCLUSÃO	85
REFERÊNCIAS	87

# APRESENTAÇÃO

Em setembro de 2023, a partir de um convênio entre UFPE-FADE-TRT-13 (Convênio n.02/2023) e colaboração da UFSC e UDESC, foi iniciado um projeto de pesquisa científica, tecnológica e inovação, intitulado “INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRT-13”, com o intuito de promover a melhoria das condições de trabalho dos colaboradores com deficiência, servidores e aprendizes do TRT-13. Como resultado, foi fornecido um Diagnóstico e proposição de ações (recomendações sobre adequações ergonômicas e Tecnologia Assistiva), considerando as análises das exigências dos postos de trabalho e das capacidades dos colaboradores.

A partir das recomendações indicadas aos colaboradores com deficiência, mediante as barreiras e fragilidades mapeadas, foi possível a concretização de novas parcerias entre as Universidades e o TRT-13 (Convênio n.04/2024 TRT13-UFPE-FADE e convênio n.05/2024 TRT13-UFSC FAPEU), e oportunidades de melhorias para continuidade do processo e fortalecimento de uma cultura de inclusão no TRT-13, ao longo de 2024.

O Guia de Inclusão TRT-13 aqui apresentado é um dos resultados do projeto “GESTÃO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRT-13: uma abordagem centrada no ser humano para o diagnóstico da capacidade laboral e funcional do trabalhador” (convênio nº 05/2024 TRT-13 UFSC FAPEU), com a colaboração de pesquisadores da UFPE, por meio do convênio n.04/24 TRT13-UFPE-FADE.

# APRESENTAÇÃO

Este Guia contém orientações para a continuidade do processo de inclusão no TRT-13, por meio da implementação e atuação da REDE DE INCLUSÃO no órgão, que será responsável por gerir o processo de inclusão de colaboradores com deficiência, acompanhar ações e monitorar os resultados, de forma contínua e permanente na instituição.





01

INFORMAÇÕES GERAIS

---



## DEFINIÇÃO DE INCLUSÃO

A Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Conforme o Art. 1º : “É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por Pessoa com Deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

A inclusão laboral ou inclusão no trabalho da Pessoa com Deficiência compreende um direito social garantido por políticas públicas afirmativas no Brasil, como a “Lei de Cotas” (Lei n. 8213/1991, art. 93) que estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários a preencherem uma parcela de seus cargos para pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitados do INSS. No caso dos órgãos públicos, a Lei n. 8.112/90 (Art. 5) determina a reserva de até 20% das vagas em concurso público para Pessoas com Deficiência, e o Decreto n.3298/1999 (Art.37) assegura a reserva de percentual mínimo de 5% das vagas em concurso público.

O processo de inclusão laboral, compreende promover e garantir condições de acesso e de permanência da Pessoa com Deficiência no campo de trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Para isso, devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de Tecnologia Assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015). Na colocação competitiva e permanência da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, deve-se considerar a necessidade de apoios, por meio de pessoas ou tecnologias, de forma individualizada, a partir da avaliação periódica das capacidades funcionais e da interação da pessoa com as tarefas laborais, ambiente e posto de trabalho (Cabral, 2019).

# PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conforme o Art. 3º do Decreto n.º 3.298/1999, deficiência é definida como: “toda perda ou anormalidade de uma estrutura, ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (Brasil, 1999).

## CARACTERIZAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS - MODELO BIOPSIKOSSOCIAL

A avaliação da deficiência sofreu adaptações ao longo dos anos, passando de um modelo mais voltado para critérios médicos para um modelo biopsicossocial. Nesse modelo, a pessoa deve ser avaliada no contexto em que vive, a fim de analisar se o impedimento corporal limita a execução de suas atividades e a participação em sociedade em decorrência das barreiras existentes, se caracterizando como deficiência (Brasil, 2024).

A seguir, serão descritas as deficiências, tendo como base o documento “Caracterização das Deficiências: Orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91”, e no Decreto n.º 3.298/1999, que posteriormente foi regulamentado e atualizado pelo Decreto n.º 5.296/2004.

## DEFICIÊNCIA FÍSICA

---

“Alteração completa ou parcial de um, ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física” (Brasil, 2024). Quando relacionada as alterações da força, apresenta-se sob a forma de monoplegia, monoparesia, hemiplegia, hemiparesia, tetraplegia ou quadriplegia, tetraparesia, paraplegia, paraparesia e triplegia. Pode estar relacionada a alterações articulares, ostomia, nanismo, paralisia cerebral, amputações, ausência ou deformidades de membros, deformidades estéticas que excluem devido algum estigma e outras alterações de segmentos corporais (alterações articulares ou da coluna vertebral, encurtamento de membros inferiores que alteram a marcha comunitária, alterações permanentes do aparelho fonatório com importantes prejuízos na comunicação, gagueira grave, dislalias e outros transtornos que prejudicam a comunicação) (Brasil, 2024).



## DEFICIÊNCIA AUDITIVA

---

Pode ser caracterizada de duas maneiras, como: (1) “perda bilateral parcial ou total de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000Hz” ou (2) “perda unilateral total, sendo a perda da audição em apenas uma das orelhas, de noventa e cinco decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e nas frequências de 3.000Hz ou 4.000Hz” (Brasil, 2024).



## DEFICIÊNCIA VISUAL

---

Considera-se deficiência visual: “cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; visão monocular, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no olho prejudicado, com a melhor correção óptica; os casos em que a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores” (Brasil, 2024).



## DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

---

“Funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como: a) Comunicação; b) Cuidado pessoal; c) Habilidades sociais; d) Utilização de recursos da comunidade; e) Saúde e segurança; f) Habilidades acadêmicas; g) Lazer; h) Trabalho”. Caracterizam-se pessoas com diagnósticos de “retardo mental” pela Classificação Internacional de Doenças (CID), com síndromes, como a Síndrome de Down e com rebaixamento intelectual (Brasil, 2024).



## DEFICIÊNCIA MENTAL/ PSICOSSOCIAL

---

A Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), faz a separação entre deficiência mental e intelectual, também tratando das deficiências Psicossociais, as quais podem se enquadrar como esquizofrenia e outros transtornos psicóticos, excluindo aqueles de curta duração (Brasil, 2024). Também enquadram-se nesse tipo de deficiência, as síndromes epilépticas, englobadas no código CID G40.0 e o Transtorno do Espectro Autista (TEA) (Brasil, 2024).

Conforme Lei nº 12.764/12, é considerada pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), “aquela portadora de síndrome clínica caracterizada por: a) deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação social, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; b) padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados, ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos”. Síndrome de Asperger e outros diagnósticos semelhantes, desde que inclusos no Espectro Autista, entram neste item (Brasil, 2024).



## DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

---

Refere-se a associação de duas ou mais deficiências (Brasil, 2024).

## CAPACITISMO

De acordo com o senador Flávio Arns (Podemos-PR), que presidiu em 2020 a Subcomissão Permanente da Pessoa com Deficiência, o termo capacitismo é relativamente novo e pouco utilizado no Brasil e ganhou notoriedade nos Estados Unidos na década de 1980 durante os movimentos pelos direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2020).

Considerada uma das mais recorrentes formas de preconceito contra Pessoas com Deficiência, o capacitismo é a discriminação ocorrida por meio de determinados tratamentos, formas de comunicação, práticas, barreiras físicas e arquitetônicas que impedem o pleno exercício da cidadania dessas pessoas. Ele é caracterizado, principalmente, quando se pressupõe que alguém é incapaz apenas pelo fato de possuir alguma deficiência (Brasil. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2024).

A lei Brasileira de Inclusão em seu art. 4º informa que: “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”.

# ACESSIBILIDADE: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, instrumental e programática

---

Conforme o Art. 3º da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), acessibilidade é a “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida” (Brasil, 2015).

Ainda no Art. 3º da LBI, barreira é “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: a) urbanísticas, b) arquitetônicas, c) nos transportes, d) nas comunicações e na informação, e) atitudinais, e f) tecnológicas.

## DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE

As seis dimensões da acessibilidade, conforme Sasaki (2009) são:

<b>Acessibilidade Arquitetônica</b>	Não possuir barreiras físicas no ambiente.
<b>Acessibilidade Comunicacional</b>	Não possuir barreiras na comunicação entre as pessoas.
<b>Acessibilidade Atitudinal</b>	Não existir preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nas ações da sociedade para as Pessoas com Deficiência (PcD).
<b>Acessibilidade Metodológica</b>	Não existir barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação, entre outros.
<b>Acessibilidade Instrumental</b>	Não ter barreiras nos instrumentos, ferramentas, utensílios, utilizados para o trabalho, estudo, atividades da vida diária, entre outros.
<b>Acessibilidade Programática</b>	Não existir barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas, entre outros.

## TECNOLOGIA ASSISTIVA

O Comitê de Ajudas Técnicas aprovou, em 2007, a formulação para o conceito de Tecnologia Assistiva, o qual é adotado oficialmente no Brasil:

“Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social” (Galvão Filho *et al.*, 2009, p. 26).

Nessa perspectiva, os objetivos da Tecnologia Assistiva, estão voltados para recursos que promovem a autonomia pessoal e a vida independente do usuário. Para Lauand (2005), o objetivo da TA define-se em:

[...] No sentido amplo, o objeto da tecnologia assistiva é uma ampla variedade de recursos destinados a dar suporte (mecânico, elétrico, eletrônico, computadorizado, etc.) às pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla. Esses suportes podem ser, por exemplo, uma cadeira de rodas [...], uma prótese, uma órtese, e uma série infindável de adaptações, aparelhos e equipamentos nas mais diversas áreas de necessidade pessoal (comunicação, alimentação, transporte, educação, lazer, esporte, trabalho, elementos arquitetônicos e outras).

## CATEGORIAS DA TECNOLOGIA ASSISTIVA

Auxílios para a vida diária



CAA - Comunicação  
Aumentativa e Alternativa



Recursos de acessibilidade  
ao computador



Sistemas de controle  
de ambiente



## CATEGORIAS DA TECNOLOGIA ASSISTIVA

Projetos arquitetônicos  
para acessibilidade



Órteses e próteses



Adequação Postural

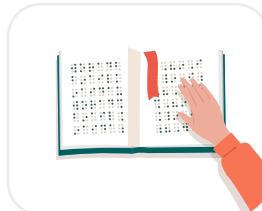


Auxílios de mobilidade

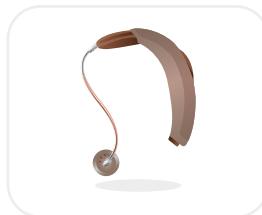


## CATEGORIAS DA TECNOLOGIA ASSISTIVA

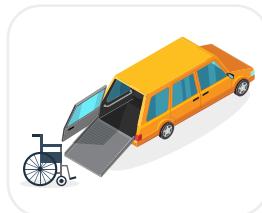
Auxílios para cegos ou  
com visão subnormal



Auxílios para surdos  
ou com déficit auditivo



Adaptações em veículos



# LEGISLAÇÃO NACIONAL, CONVENÇÕES E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Serão apresentadas, em ordem cronológica, as principais leis e decretos que mencionam Pessoas com Deficiência, usadas como base para elaboração desse Guia.

## Planos de Benefícios da Previdência Social

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 25 jul.1991.

**1991** Confira a lei na íntegra!

Confira o decreto na íntegra!

**1999**

## Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 21 dez. 1999.

## Prioridade de Atendimento às Pessoas que Especifica e Normas Gerais e Critérios Básicos para a Promoção da Acessibilidade das Pessoas Portadoras de Deficiência ou com Mobilidade Reduzida

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 03 dez. 2004.

**2004** Confira o decreto na íntegra!

Confira o decreto  
na íntegra! **2009**

**Política Nacional de Proteção dos  
Direitos da Pessoa com Transtorno  
do Espectro Autista**

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do Art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 27 dez. 2012.

Confira a lei na íntegra! **2015**

**Define Deficiência Auditiva e  
Estabelece Valor Referencial da  
Limitação Auditiva**

BRASIL. Lei nº 14.768, de 22 de dezembro de 2023. Define deficiência auditiva e estabelece valor referencial da limitação auditiva. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 22 dez. 2023.

**Convenção Internacional sobre  
os Direitos das Pessoas com  
Deficiência**

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. 26 ago. 2009.

**2012** Confira a lei na íntegra!

**Lei Brasileira de Inclusão da  
Pessoa com Deficiência**

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, 06 jul. 2015.

**2023** Confira a lei na íntegra!

## OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO BRASIL

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) representam um plano de ação global com o intuito de acabar com a pobreza extrema e a fome, proteger o meio ambiente e o clima e promover sociedades pacíficas e inclusivas. Estes objetivos têm a contribuição das Nações Unidas e busca-se atingi-los até 2030 (UNICEF, 2024).



Entre os ODS apoiados pela ONU, este projeto ligado à inclusão no ambiente laboral contribui com (UNICEF, 2024):

### ODS 3 - Saúde e Bem-estar:

“Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” (UNICEF, 2024).

### ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico:

“Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos”.

“8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.” (UNICEF, 2024).

### ODS 10 - Redução das Desigualdades:

“Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países”.

“10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.”

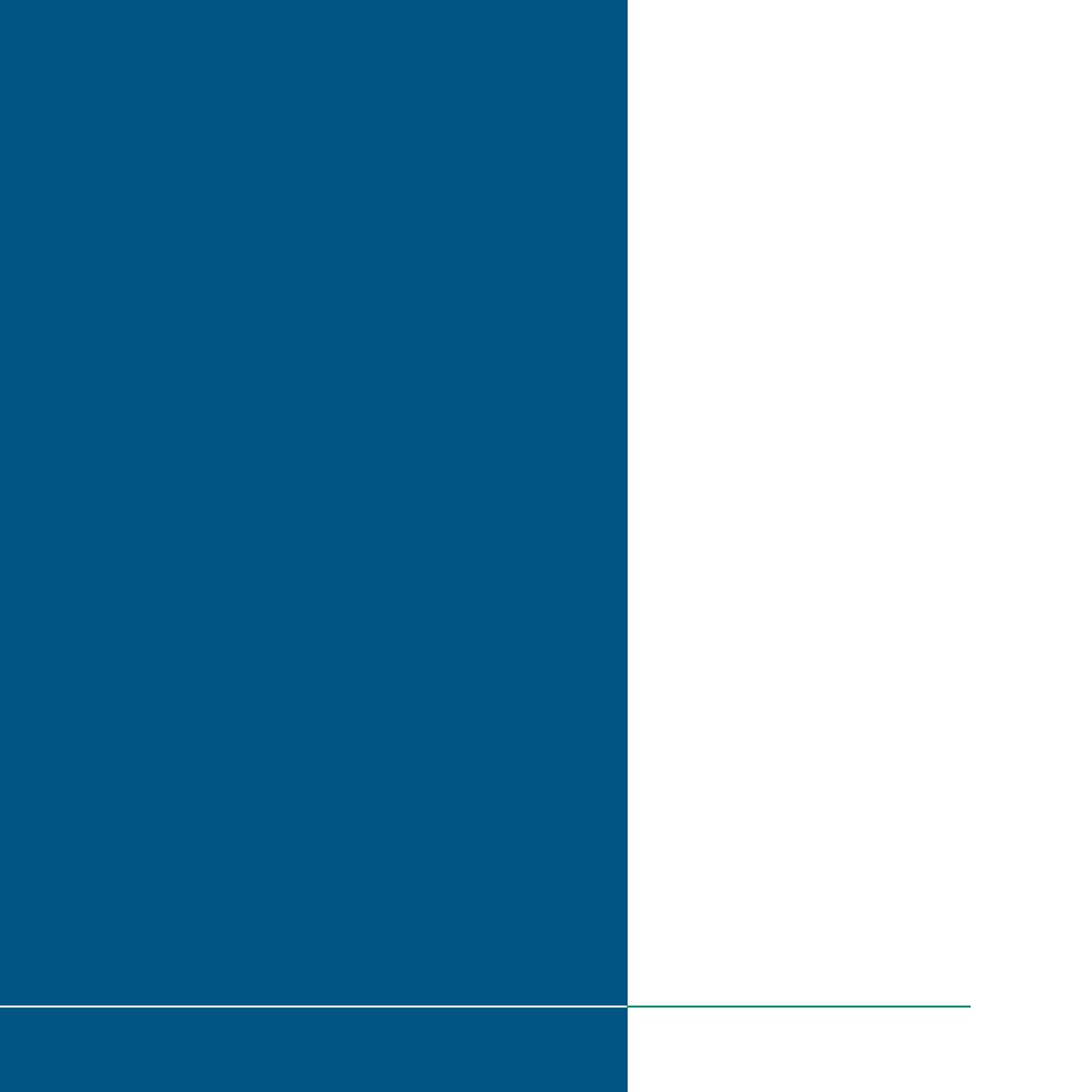
“10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.” (UNICEF, 2024).



02

JORNADA DA INCLUSÃO

---



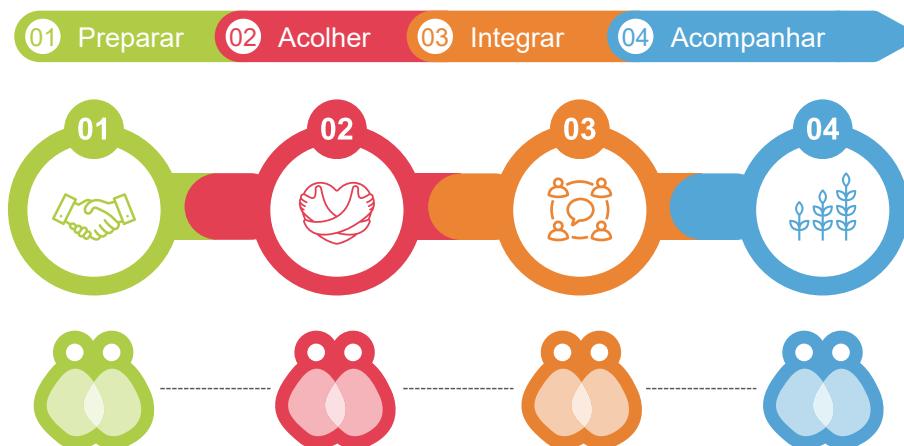
# SOBRE A JORNADA DA INCLUSÃO

Com o objetivo de trazer bem estar e fluidez ao processo de inclusão, a Jornada foi estruturada a partir das pesquisas de campo, por meio de uma abordagem de Design Centrado no Ser Humano, onde todos os envolvidos fizeram parte do processo alinhados à Lei Brasileira de Inclusão.

A Jornada está dividida em 4 momentos: Momento Preparar, Momento Acolher, Momento Integrar e Momento Acompanhar.

Cada momento apresenta seu objetivo; sugere o grupo de pessoas envolvidas (configurando a REDE) e traz orientações com relação ao tipo de deficiência (física, auditiva, visual, intelectual e TEA), sendo consideradas as interações físicas, digitais e atitudinais.

## Os Momentos da Inclusão



## SOBRE A REDE DE INCLUSÃO



### SIGNIFICADO DA REDE DE INCLUSÃO - TRT-13

Conjunto de pessoas de uma ou mais áreas em prol de um objetivo comum, a Inclusão.

A configuração da rede é dinâmica e sua composição se dá conforme o momento da jornada.

Em rede, nos cuidamos e nos nutrimos, somos todos responsáveis por essa Jornada da Inclusão.

# JORNADA DA INCLUSÃO



01

## PREPARAR

### SEGEPE

(Gestão de Pessoas)

.....

### CSAÚDE

(Médicos, Assistente Social, Fisioterapeutas e Psicólogos)



02

## ACOLHER

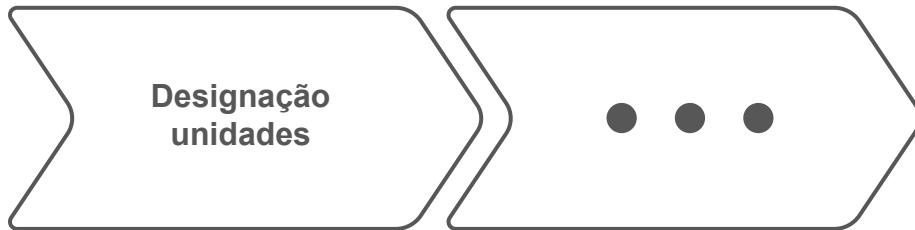
### SEGEPE

(Gestão de Pessoas)

.....

### CSAÚDE

(Psicólogos)



03

**INTEGRAR**

**CSAÚDE**  
(Psicólogos, Assistente Social, Fisioterapeutas)

**Gestor e equipe**

**Engenharia e Arquitetura**

**Tecnologia da Informação**



04

**ACOMPANHAR**

**SEGEPE**  
(Gestão de Pessoas)

**CSAÚDE**  
(Médicos, Assistente Social, Fisioterapeutas e Psicólogos)

# 1º

## Momento PREPARAR



O primeiro momento, “Preparar”, envolve a participação de uma **equipe multidisciplinar** composta por profissionais da Gestão de Pessoas, médicos, assistente social, psicólogos e fisioterapeutas. Este processo é coordenado pelo SEGEPE, que será responsável por organizar e agendar a reunião do primeiro grupo de apoio.

Essa etapa, preferencialmente realizada antes do exame admissional, tem como **objetivo principal proporcionar uma ambientação adequada para que toda a equipe conheça o servidor ou aprendiz com deficiência**. Assim, são discutidas as necessidades e adaptações que poderão ser necessárias, utilizando ferramentas como o *Ergo Capability Protocol®* Adaptado, que avalia e planeja ajustes ergonômicos para garantir o conforto e segurança no ambiente de trabalho.

### Propósito

Evitar situações de desconforto, tanto para o novo servidor/ aprendiz quanto para a equipe, **promovendo uma integração fluida e acessível**.

01 Preparar

02 Acolher

03 Integrar

04 Acompanhar



**SEGEPE**  
(Gestão de Pessoas)

Agenda 1º encontro  
do grupo



**CSAÚDE**  
(Médicos, Assistente Social,  
Fisioterapeutas e Psicólogos)

\*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.

# Deficiência FÍSICA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Física nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Saber quais as demandas/tecnologias que o colaborador (servidor ou aprendiz) precisará utilizar no posto de trabalho.



Conhecer as tecnologias que o colaborador com deficiência física já faz uso para acesso ao computador e celular.

Verificar necessidade de adaptações para acesso a *hardware* e *software*.

## ATITUDINAL

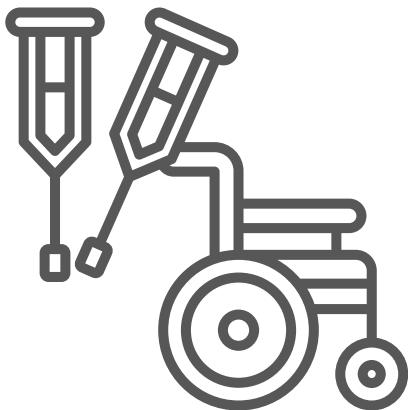


Não utilizar termos como “deficiente”, “cadeirante”, “paraplégico”, “pessoa com necessidade especial”. Pela LBI, o termo adequado é Pessoa com Deficiência, podendo se referir como Pessoa com Deficiência física.



Realizar reuniões prévias de orientação sobre a deficiência e demandas/adaptações do posto de trabalho, com as pessoas envolvidas no setor onde o colaborador com deficiência irá trabalhar.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Saber qual é o tipo de deficiência física do colaborador (ex. tetraplegia, paraplegia, amputação, etc.)

Conhecer quais os recursos/ Tecnologias Assistivas que o colaborador faz uso.

Informar qual a atividade que o colaborador irá exercer no TRT-13.

Conhecer as demandas laborais que o colaborador precisará cumprir no posto de trabalho e Tecnologias Assistivas/ adaptações ambientais necessárias.

Conhecer as experiências profissionais anteriores.

# Deficiência AUDITIVA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Auditiva nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Saber quais as demandas/tecnologias que o colaborador precisará utilizar no posto de trabalho.

Verificar se faz uso de algum *software* para transcrição de áudio em tempo real, como Google Live Transcribe e Microsoft Translator.

## ATITUDINAL



Não utilizar o termo “surdo-mudo”, pois nem sempre a pessoa é incapaz de emitir sons. Pela LBI, o termo adequado é Pessoa com Deficiência, podendo se referir como pessoa surda.



Disponibilizar intérprete de libras.

Qualquer dúvida relacionada à deficiência auditiva, pergunte. As Pessoas com Deficiência auditiva não se ofendem.



Quando quiser falar com o colaborador surdo, se ele não estiver atento a você, acene ou toque levemente em seu braço para chamar sua atenção. O importante é manter o contato visual e falar de forma clara.

Realizar reuniões/treinamentos prévios de orientação sobre a deficiência e demandas/adaptações do posto de trabalho e sobre LIBRAS, com as pessoas envolvidas no setor onde o colaborador com deficiência irá trabalhar.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Conhecer as experiências profissionais anteriores e informar qual a atividade que o colaborador irá exercer no TRT-13 e conhecer as demandas laborais que a pessoa precisará cumprir.



Quais são os recursos que o colaborador faz uso? Libras, aparelho auditivo, *software* transcritor de áudio, etc.



Disponibilizar alarmes visuais: alarmes luminosos para emergências, como incêndios ou outros avisos importantes.

Disponibilizar sinalização visual: Utilize sinalizações e placas visuais para orientações importantes, como saídas de emergência.

## Deficiência VISUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Visual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

### Para começar:

- Saber qual é a deficiência visual do colaborador, e se é congênita ou adquirida.
- Informar qual a atividade que o colaborador irá exercer no TRT-13 e conhecer as demandas laborais que a pessoa precisará cumprir.
- Conhecer as experiências profissionais anteriores.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Se for por e-mail, verificar se o e-mail está acessível para o colaborador.



Saber quais as demandas/tecnologias que o colaborador precisará utilizar no posto de trabalho.



Verificar se faz uso de leitor de tela, tanto no computador (NVDA) como também no celular (Talkback). Conhecer as tecnologias que o colaborador já faz uso para acesso ao computador e celular.

## ATITUDINAL



Não utilizar termos como “ceguinho”, “deficiente”, “pessoa com necessidade especial”. Pela LBI, o termo adequado é Pessoa com Deficiência, podendo se referir como pessoa cega, pessoa com cegueira, pessoa com baixa visão ou com visão monocular.

Não tem problema nenhum dizer: “Você viu o email que enviamos?”



Qualquer dúvida relacionada à deficiência visual, pergunte. As pessoas com deficiência visual não se ofendem.

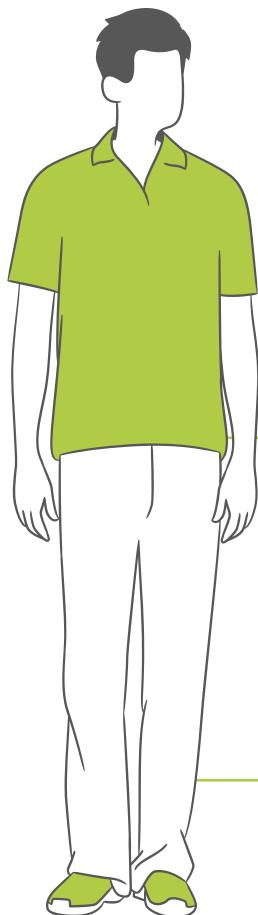
Realizar reuniões prévias de orientação sobre a deficiência e demandas/adaptações do posto de trabalho, com as pessoas envolvidas no setor onde o colaborador com deficiência irá trabalhar.

# Deficiência VISUAL



## INTERAÇÕES FÍSICAS

### Faça sua audiodescrição!



Descreva suas características físicas e vestimentas sempre de cima para baixo e da esquerda para direita.

**Lembre-se:** Menos é mais, não é preciso excessos na sua autodescrição. E não esqueça de mencionar as cores.

### Veja um exemplo:

Meu nome é Marcio, tenho 50 anos e 1 metro e 75 centímetros de altura. Sou um homem magro, com cabelo preto curto e liso de pele clara. Tenho nariz comprido e boca fina, com rosto arredondado. Estou vestindo uma camisa verde de tecido leve, tem mangas curtas e um corte simples, sem estampas ou detalhes adicionais.

## Familiarização com ambiente



Apresentar, com audiodescrição, o espaço do TRT-13, como a portaria, as escadas, os elevadores, os auditórios, os banheiros, a cantina e a sala na qual o colaborador irá trabalhar.

**Atenção!** Realizar a familiarização de ambientes, quantas vezes for necessário, até o colaborador sentir segurança para realizar os percursos com autonomia.

## Recursos que utiliza

Esses são os recursos que uma Pessoa com Deficiência visual pode fazer uso. Procure conhecer se seu colega utiliza algum deles.



Cão Guia



Bengala



Sistema Braille



Leitor de Tela



Assinador

**Aa**

Caracteres e Contraste

# Deficiência INTELLECTUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Intelectual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Identificar se o colaborador faz uso de alguma Tecnologia Assistiva, aplicativo de Comunicação Aumentativa e Alternativa, adaptações, entre outros.



Identificar demandas de uso de tecnologias digitais no posto de trabalho e se o colaborador tem habilidades e formação para a tarefa.

## ATITUDINAL



Realizar reunião com a equipe e informar sobre as características e demandas do colaborador.

Adaptar as tarefas e realizar orientações de acordo com as capacidades do colaborador.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Verificar as experiências profissionais.

Identificar as capacidades e limitações do colaborador.

Checar se as demandas laborais estão compatíveis com as capacidades do colaborador.

Verificar o grau de instrução do colaborador e adaptar as orientações às suas capacidades.



Verificar se há recomendações médicas e/ou da equipe de saúde.

Conhecer demandas clínicas, sensoriais, comunicacionais e possíveis comorbidades.

# Transtorno do Espectro AUTISTA - TEA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Identificar se o colaborador faz uso de alguma Tecnologia Assistiva, aplicativo de Comunicação Aumentativa e Alternativa, adaptações, entre outros.



Identificar demandas de uso de tecnologias digitais no posto de trabalho e se o colaborador tem habilidades e formação para a tarefa.

## ATITUDINAL



Realizar reunião com a equipe e informar sobre as características e demandas do colaborador.

Adaptar as tarefas e realizar orientações de acordo com as capacidades do colaborador.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Fazer perguntas objetivas, sem metáforas e não muito longas.

Utilizar linguagem simples e apoio visual para facilitar a comunicação sobre temas abstratos e complexos.



Verificar as experiências profissionais.

Identificar as capacidades e limitações do colaborador.

Checar se as demandas laborais estão compatíveis com as capacidades do colaborador.

Verificar se há recomendações médicas e/ou da equipe de saúde.



Conhecer demandas clínicas, sensoriais, comunicacionais e possíveis comorbidades.

Verificar a necessidade de Tecnologias Assistivas, de adaptações ambientais e estratégias de autorregulação que utiliza.



No momento “Acolher”, a **Gestão de Pessoas é a responsável** por organizar o processo de acolhimento inicial do servidor ou aprendiz. Essa etapa pode contar com a participação de psicólogos, caso seja necessário, e deve ocorrer preferencialmente até o terceiro dia após o ingresso.

O **objetivo principal** desse momento é funcionar como um “quebra-gelo”, facilitando a ambientação do novo colaborador e promovendo uma aproximação mais humana. Durante o acolhimento, a Gestão de Pessoas observa e **identifica as habilidades e características** do servidor/aprendiz, com o intuito de compreender seu perfil e direcioná-lo para a equipe e funções mais adequadas. Dessa forma, busca-se maximizar o potencial do novo integrante e garantir sua **melhor adaptação e aproveitamento no ambiente de trabalho**.

### **Propósito**

**Identificação de habilidades** do servidor/aprendiz com olhar mais humanizado, para melhor **adaptação e aproveitamento** no ambiente de trabalho.

01 Preparar

02 Acolher

03 Integrar

04 Acompanhar



**SEGEPE**  
(Gestão de Pessoas)

Convida para  
participação



**CSAÚDE**  
(Psicólogos)

\*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.

# Deficiência FÍSICA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Física nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



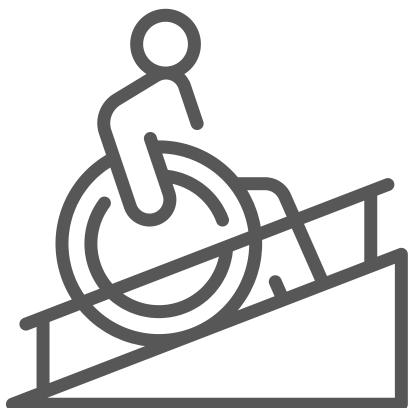
Disponibilizar acesso ao computador e rede Wi-Fi durante as atividades do acolhimento, se necessário.

## ATITUDINAL



Evitar atitudes capacitistas. Aproveitar as capacidades e talentos do colaborador ao invés de focar nas limitações ou na deficiência.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Garantir a acessibilidade arquitetônica\* e informacional\*\* para o colaborador com deficiência física, desde o estacionamento até o local da sala do acolhimento, banheiro e local do *coffee break*.

\*rampas, rota acessível, piso regular, elevador, barras de apoio, portas acessíveis e mobiliários adequados no posto de trabalho (conforme ABNT NBR 9050/2024).

\*\*placas de sinalização em altura adequada para visualização do usuário de cadeira de rodas (conforme ABNT NBR 9050/2020).

# Deficiência AUDITIVA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Auditiva nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Uso de *software* para transcrição de áudio em tempo real, como Google Live Transcribe e Microsoft Translator, para acompanhar os materiais apresentados durante o acolhimento.

**Lembre-se:** Envie o material por e-mail, com antecedência, para leitura prévia.

## ATITUDINAL



Disponibilizar intérprete de libras.

Ao falar, se dirija ao colaborador com deficiência auditiva e não ao seu acompanhante.



Qualquer dúvida relacionada à deficiência auditiva, pergunte. As pessoas com deficiência auditiva não se ofendem.

Quando quiser falar com a pessoa surda, se ela não estiver atenta a você, acene ou toque levemente em seu braço para chamar sua atenção. O importante é manter o contato visual e falar de forma clara.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Reduzir ruídos excessivos para facilitar a comunicação e o foco, pois algumas pessoas com deficiência auditiva usam aparelhos que amplificam o som ambiente.



Colocar o colaborador em um local que permita visualizar bem os colegas e participar de interações sem precisar de intermediários.

# Deficiência VISUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Visual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Fornecer fone para a audiodescrição.



Uso do leitor de tela para acompanhar os materiais apresentados durante o acolhimento.

**Lembre-se:** Envie o material por e-mail, com antecedência.

## ATITUDINAL



Cumprimento oral, fazer e em seguida falar o seu nome.

Cumprimento de mão, encostar o dorso da sua mão na mão da pessoa.

Perguntar se quer ajuda e como pode ajudar.

Se for exercer a função de guia humano: perguntar se deve ficar do lado direito ou esquerdo da pessoa.

Informar mudança de mobiliário.

Informar passagem estreita.

Apresentar o encosto da cadeira primeiro, informar o tipo da cadeira ou poltrona.

# Deficiência VISUAL



## INTERAÇÕES FÍSICAS

### Faça sua audiodescrição!



Ao falar, se dirija à pessoa com deficiência visual e não ao seu acompanhante.

Não há necessidade de falar mais alto e nem mais devagar com a pessoa com deficiência visual.

### Fazer selfie ou tirar fotos



A pessoa que estiver tirando a foto deve falar ou estalar os dedos.

### Uso do microfone



Falar algumas palavras com o microfone longe da boca e depois falar ao microfone normalmente.

As pessoas ao se apresentarem, realizar a auto audiodescrição.

Apresentação de vídeos, realizar a audiodescrição.

01 Preparar

02 Acolher

03 Integrar

04 Acompanhar

## **Apresentação em slides**



Atenção ao contraste funcional, fazer audiodescrição, avisar início e término da apresentação e a mudança dos slides.

## **Coffee Break**



Realizar a audiodescrição da mesa (comida e bebida) e perguntar como pode auxiliar.

# Deficiência INTELLECTUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Intelectual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Utilizar tecnologias da informação e comunicação para ampliar as possibilidades de comunicação e compreensão das informações no momento do acolhimento.

## ATITUDINAL



São pejorativos os termos: “retardado mental”, “mongolóide”, “mongol”, “portador de retardamento mental”, “mongolóide”.



**Evitar atitudes capacitistas.**



**A comunicação efetiva é essencial!** Utilizar uma linguagem simples e objetiva. Incluir imagens e símbolos para facilitar a compreensão de informações e tarefas.

Complementar as instruções verbais com exemplos concretos para informações mais complexas.

**Dica:** Utilizar conceitos próximos da realidade, com exemplos do cotidiano!

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Identificar a necessidade de adaptações e de acessibilidade do colaborador.

Garantir a acessibilidade das informações que serão passadas para o colaborador.



Utilizar apoio visual: ilustrações, fotos, esquemas, desenhos.

Utilizar imagens claras, realistas e simples.

Utilizar informativos com linguagem simples: palavras curtas, frases diretas, ideias principais e afirmativas.

**Aa**

Utilizar letras em CAIXA ALTA para chamar a atenção, negrito para destacar palavras importantes, tamanho 14 e espaço 1,5 entre as frases.

Evitar distratores, voz passiva e siglas, nem imprimir frente e verso.

# Transtorno do Espectro AUTISTA - TEA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Utilizar tecnologias da informação e comunicação para ampliar as possibilidades de comunicação e compreensão das informações no momento do acolhimento.

## ATITUDINAL



Não diga: “Sinto muito por você ser autista!”; “Você não parece um autista!”; “Todo mundo é um pouco autista!”.

Não responda pela pessoa autista.

Não achar que a pessoa autista não tem sentimentos ou que não se importa com as outras pessoas.

**Evitar atitudes capacitistas.**

Não subestimar as capacidades da pessoa autista! Na dúvida, pergunte se tem alguma dificuldade na tarefa e como pode ajudar, se necessário.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Disponibilizar os locais que pode utilizar para acomodação sensorial, ou seja, espaços reservados e silenciosos para quem precisa se isolar por alguns momentos.



Fornecer abafadores de ruídos, redução de luminosidade e estratégia de conforto aos problemas sensoriais.



Adaptar o ambiente e as atividades do acolhimento para as demandas sensoriais e de interação do colaborador.



Fornecer as adaptações de tarefas necessárias e de acessibilidade do colaborador.



Garantir a acessibilidade das informações que serão passadas para o colaborador.

Fornecer informações escritas e visuais de forma clara e concisa, incluir imagens com instruções e regras, e mapas do setor que irá ser lotado.



O momento “Integrar” é considerado o **mais delicado** de toda a jornada de inclusão, exigindo uma atenção especial por parte de todos os envolvidos. Nesse momento, o assistente social, os psicólogos e a equipe do setor em que o servidor ou aprendiz será alocado trabalham em conjunto para garantir uma transição suave e acolhedora.

O gestor da equipe terá **acesso às informações coletadas nos momentos anteriores**, como as necessidades e habilidades identificadas durante o processo de preparação e acolhimento. Isso garante que a integração seja conduzida com base em dados concretos, promovendo um ambiente de apoio adequado.

Além disso, uma lista de colaboradores e colegas que podem auxiliar diretamente no processo de integração será disponibilizada, facilitando a interação e **promovendo um ambiente inclusivo e colaborativo**.

Esse momento **visa a adaptação plena e o bem-estar do novo integrante, fortalecendo a colaboração entre colegas e proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo e acessível**.

### **Propósito**

Garantir que o servidor/aprendiz seja inserido de forma harmoniosa e acolhedora no novo ambiente de trabalho, com **suporte adequado da equipe e gestores, promovendo sua adaptação e o bem-estar no local**.

01 Preparar

02 Acolher

03 Integrar

04 Acompanhar



**CSAÚDE**  
(Psicólogos e Assistente Social)

Trabalho em conjunto



**Time**  
Gestor + Equipe



Engenharia  
Arquitetura



Tecnologia da  
Informação



**CSAÚDE**  
Outros membros, como  
fisioterapeutas

\*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.

# Deficiência FÍSICA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Física nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS

### Tecnologias de Apoio



Disponibilizar recursos (tecnologia – *hardware* ou *software*) necessários para estar à disposição da pessoa com deficiência física.

## ATITUDINAL



Na dúvida, perguntar se o colaborador quer ajuda e como pode ajudar.

## INTERAÇÕES FÍSICAS

Garantir a acessibilidade arquitetônica\* e informacional\*\* para o colaborador com deficiência física, desde o estacionamento até o posto de trabalho, banheiros, lanchonete, copa, salas de reunião, treinamentos e plenária.



Verificar a necessidade da utilização de Tecnologias Assistivas necessárias no posto de trabalho.

\*rampas, rota acessível, piso regular, elevador, barras de apoio, portas acessíveis e mobiliários adequados no posto de trabalho (conforme ABNT NBR 9050/2024).

\*\*placas de sinalização em altura adequada para visualização do usuário de cadeira de rodas (conforme ABNT NBR 9050/2020).

## Deficiência AUDITIVA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Auditiva nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

### INTERAÇÕES DIGITAIS

Implantar o recurso (tecnologia – *hardware* ou *software*) que será necessário para estar à disposição da pessoa com deficiência auditiva.



Oferecer legendas automáticas e disponibilize transcrições, como Zoom e Google Meet.

Fornecer orientações e instruções de trabalho em formatos escritos, como e-mails, documentos ou aplicativos de mensagens.

## ATITUDINAL



Evite conversas exclusivamente orais quando a pessoa com deficiência auditiva estiver presente, importante disponibilizar também informações visuais.

Na dúvida, perguntar se o colaborador quer ajuda e como pode ajudar.



Garantir intérprete de Libras em reuniões ou eventos.

Disponibilizar materiais antes das reuniões ou apresentações para ajudar o colaborador a se preparar e entender o contexto, caso não consiga captar tudo no momento da reunião.

# Deficiência AUDITIVA



## INTERAÇÕES FÍSICAS



Colocar o colaborador em um local que permita visualizar bem os colegas e participar de interações sem precisar de intermediários.



Reduzir ruídos excessivos no ambiente de trabalho para facilitar a comunicação e o foco, pois algumas pessoas com deficiência auditiva usam aparelhos que amplificam o som ambiente.



Em reuniões, evitar conversas paralelas e ruídos excessivos.



Reunião online: Utilizar legendas e informações em texto.



Auxiliar a pessoa com deficiência auditiva a conhecer o trajeto da sua sala de trabalho até o banheiro/copa, e o percurso inverso.



Implantar as adaptações no ambiente e posto de trabalho e acesso a Tecnologias Assistivas necessárias.

# Deficiência VISUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Visual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS

### Tecnologias de Apoio



Disponibilizar recursos (tecnologia – *hardware* ou *software*) necessários para estar à disposição da pessoa com deficiência visual.

## ATITUDINAL



Na dúvida, perguntar se o colaborador quer ajuda e como pode ajudar.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Os colegas devem fazer a auto audiodescrição. Ao se dirigirem à pessoa com deficiência visual, os colegas devem dizer o nome. Assim, a pessoa com deficiência visual vai fazendo a relação da voz com o nome do colega.



Apresentar o posto de trabalho.  
Realizar a familiarização do ambiente.  
Avisar quando entrar e sair da sala de trabalho.  
Auxiliar a pessoa com deficiência visual conhecer o percurso da sua sala de trabalho até o banheiro/ copa, e o percurso inverso.



Em reuniões online com a presença de pessoa com baixa visão, escrever com letras maiúsculas no chat.



Na mesa, realizar a localização das pessoas à mesa.  
Implantar as adaptações no ambiente e posto de trabalho e acesso a Tecnologias Assistivas necessárias.

# Deficiência INTELLECTUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Intelectual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS

### Tecnologias de Apoio



Disponibilizar os aplicativos ou as adequações nas plataformas digitais, se necessário.



Fornecer treinamento adequado para o uso de tecnologias digitais, caso seja necessário.

## ATITUDINAL



Evitar atitudes capacitistas e de infantilização.

Focar na funcionalidade e estimular as habilidades.

Falar devagar e olhar nos olhos. Utilizar gestos e exemplos concretos.



Oferecer instruções pequenas e objetivas. Apresentar uma informação de cada vez. Antes da segunda informação, verificar se a anterior foi realmente compreendida.

Respeitar o tempo da pessoa para processar e responder.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Garantir a acessibilidade informacional.



Disponibilizar adaptações e Tecnologias Assistivas necessárias para o uso no posto de trabalho.

# Transtorno do Espectro AUTISTA - TEA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS

### Tecnologias de Apoio



Identificar a necessidade de implementação e/ou adequação de Tecnologia Assistiva, Comunicação Aumentativa e Alternativa, aplicativo, entre outros.

## ATITUDINAL



Evitar espaços e atividades com muitas pessoas, que exijam muita interação e com muito barulho.

Evitar alterações repentinas na rotina e situações inesperadas, como exposição comunicativa e de interação.

Focar na funcionalidade e estimular as habilidades.

Simplificar e dividir instruções complexas.



Oferecer informações objetivas e diretas. Dar exemplos concretos e realistas sobre temas mais complexos e subjetivos.

Respeitar a necessidade de distanciamento do outro e do espaço pessoal.

Informar com antecedência as novas tarefas. Iniciar de forma gradativa as mudanças, quando necessárias.

# Transtorno do Espectro AUTISTA - TEA



## INTERAÇÕES FÍSICAS



Verificar a adequação ambiental e das demandas das tarefas laborais às capacidades funcionais do colaborador.



Verificar as adaptações e Tecnologias Assistivas necessárias para realização das tarefas laborais.

Perguntar sobre distrações sensoriais. Verificar a necessidade de abafadores de ruídos, local mais isolado, ajuste de iluminação, etc.



Reduzir informações visuais expostas para possibilitar o foco no conteúdo essencial e não nos detalhes. Destacar o que precisa de maior atenção.

01 Preparar

02 Acolher

03 Integrar

04 Acompanhar



Estabelecer um fluxo de tarefas organizado, com metas e horários a serem cumpridos.

Utilizar uma agenda de atividades para dar previsibilidade do que irá ser realizado no dia.

Flexibilizar e adaptar algumas atividades, acordando com o colaborador as estratégias.

**Lembre-se:** Pode haver dificuldade de participação nas atividades de palestras, atendimento ao público e reuniões, principalmente, se forem longas e demandem muita interação.



O momento “Acompanhar” envolve o **monitoramento periódico** das condições do servidor/aprendiz, **visando manter os dados sempre atualizados**. Esse acompanhamento contínuo é registrado em uma ficha para controle interno, que contém todas as informações coletadas nos momentos anteriores, além de novos dados obtidos durante esse período.

A ficha atualizada deve estar **acessível para os responsáveis pelo acompanhamento**, incluindo a equipe SEGEPE, CSAÚDE e o gestor, garantindo que qualquer necessidade ou ajuste possa ser identificado e atendido de forma proativa.

### Propósito

Garantir que o servidor/aprendiz tenha seu **progresso monitorado e suas condições regularmente avaliadas**, assegurando seu bem-estar e promovendo a continuidade de um ambiente de trabalho inclusivo e ajustado às suas necessidades.

01 Preparar

02 Acolher

03 Integrar

04 Acompanhar



**SEGEPE**  
(Gestão de Pessoas)

Em conjunto



**CSAÚDE**  
(Médicos, Assistente Social,  
Fisioterapeutas e Psicólogos)

\*Outros profissionais também podem fazer parte do momento, conforme observada a necessidade.

# Deficiência FÍSICA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Física nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Verificar se as tecnologias estão auxiliando o colaborador com deficiência física.

## ATITUDINAL



Verificar se ainda existem barreiras.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Monitorar as adaptações do ambiente e posto de trabalho (mobiliários, layout) ao colaborador com deficiência física.

Verificar a integração das Tecnologias Assistivas ao posto de trabalho.

## Deficiência AUDITIVA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Auditiva nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

### INTERAÇÕES DIGITAIS



Verificar se os recursos oferecidos são funcionais para o colaborador realizar as suas atividades.

### ATITUDINAL



Averiguar se o colaborador está vivenciando barreiras atitudinais.

### INTERAÇÕES FÍSICAS



Verificar se o colaborador está realizando os cuidados médicos específicos.

Monitorar a adaptação do ambiente e posto de trabalho ao colaborador com deficiência auditiva.

## Deficiência VISUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Visual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

### INTERAÇÕES DIGITAIS



Verificar se os recursos oferecidos são funcionais para o colaborador realizar as suas atividades.

### ATITUDINAL



Averiguar se o colaborador está vivenciando barreiras atitudinais.

### INTERAÇÕES FÍSICAS



Verificar se o colaborador está realizando os cuidados oftalmológicos específicos.  
Monitorar a adaptação do ambiente e posto de trabalho ao colaborador com deficiência visual.

# Deficiência INTELLECTUAL



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Deficiência Intelectual nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Utilizar aplicativos para o monitoramento de atividades e lembretes.

## ATITUDINAL



Realizar acompanhamento periódico do colaborador com equipe multidisciplinar e gestores.

## INTERAÇÕES FÍSICAS



Utilizar quadro de rotina com *checklist* das atividades a serem realizadas no dia.

# Transtorno do Espectro AUTISTA - TEA



Nesta seção, serão abordados tópicos essenciais para orientar as interações com colaboradores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nos âmbitos físico, digital e atitudinal. Serão apresentadas práticas e diretrizes que visam promover uma comunicação mais acessível, respeitosa e inclusiva, garantindo que as necessidades e preferências dessas pessoas sejam devidamente consideradas em diferentes contextos.

## INTERAÇÕES DIGITAIS



Utilizar aplicativos para o monitoramento de atividades e lembretes.

## ATITUDINAL



Realizar acompanhamento periódico do colaborador com equipe multidisciplinar e gestão.

## INTERAÇÕES FÍSICAS

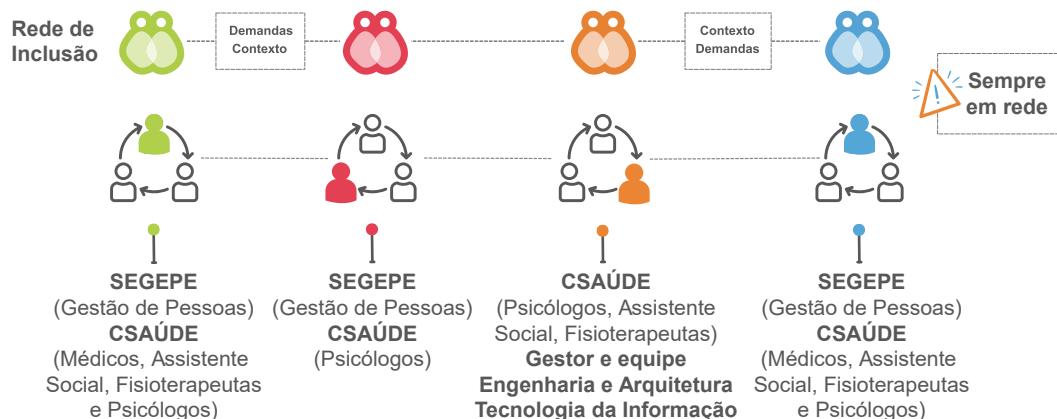
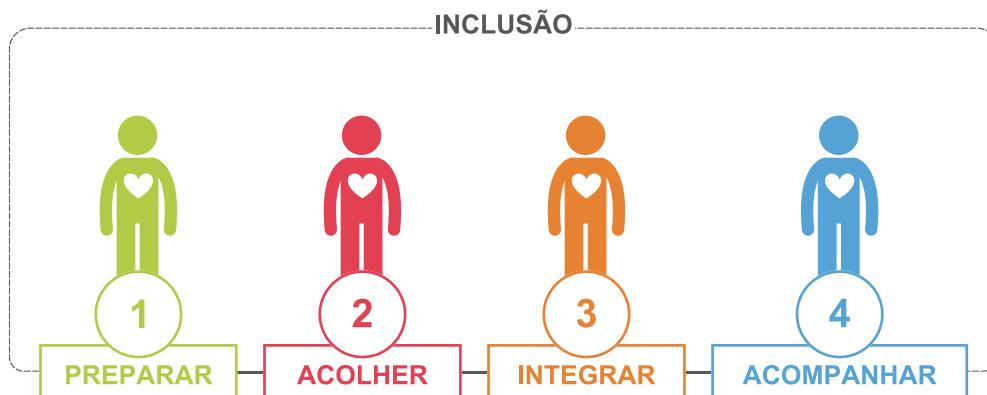


Utilizar quadro de rotina com *checklist* das atividades a serem realizadas no dia.

# JORNADA DA INCLUSÃO E REDE DE INCLUSÃO



Promover o bem-estar de todos!



# JORNADA DA INCLUSÃO E REDE DE INCLUSÃO

A Jornada da Inclusão, visa a promoção do bem-estar de todos (as) os envolvidos (as), atribuindo dinamismo, transparência, confiabilidade e agilidade ao processo como um todo, diminuindo os riscos de erros e principalmente constrangimentos.

Sendo assim, a Rede de Inclusão de Pessoas com Deficiência do TRT-13, depende diretamente da Jornada da Inclusão, da clara e precisa definição dos atores, para viabilizar uma sistemática ágil, eficiente e eficaz, na qual os envolvidos se sintam motivados e comprometidos com o processo e não por imposição.

Destacando que é uma Rede dinâmica, onde todos são importantes, independente do papel de cada um, no momento oportuno da jornada (preparar, acolher, integrar e acompanhar) estaremos atuando em Rede.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Código Penal. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Art. 140, § 3º. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7). Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2004. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 29 ago. 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: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do Art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm). Acesso em: 29 ago. 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, 07 jul. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Capacitismo**: subestimar e excluir pessoas com deficiência tem nome. Agência Senado, 25 nov. 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/11/capacitismo-subestima-e-excluir-pessoas-com-deficiencia-tem-nome#:~:text=Origem,Permanente%20da%20essoa%20com%20Defici%C3%Aancia>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021**. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 22 mar. 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm). Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 11 jan. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm). Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.768, de 22 de dezembro de 2023**. Define deficiência auditiva e estabelece valor referencial da limitação auditiva. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 22 dez. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14768.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14768.htm) Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Caracterização das Deficiências**: orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Brasília, DF, 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Capacitismo**: o que é, como combater e por que é tão importante falar sobre o tema. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/capacitismo-o-que-e-como-combater-e-por-que-e-tao-importante-falar-sobre-o-tema>. Acesso em: 11 nov. 2024.

CABRAL, Ana Karina Pessoa da Silva. **Ergo Capability Protocol®**: protocolo de avaliação direcionado à inserção de pessoas com deficiência no trabalho. 2019. Tese (Doutorado em Design) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

GALVÃO FILHO, T. A. **A Tecnologia Assistiva: de que se trata?** In: MACHADO, G. J. C.; SOBRAL, M. N. (Orgs.). Conexões: educação, comunicação, inclusão e interculturalidade. 1 ed. Porto Alegre: Redes Editora, p. 207-235, 2009. (disponível no formato PDF em [www.galvaofilho.net/assistiva.pdf](http://www.galvaofilho.net/assistiva.pdf))

LAUAND, G. B. A. **Fontes de informação sobre tecnologia assistiva para favorecer à inclusão escolar de alunos com deficiências físicas e múltiplas**. Tese (Doutorado em Educação Especial) Programa de Pós-graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

UNICEF (Brasil). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**: ainda é possível mudar 2030. Ainda é possível mudar 2030. 2024. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 29 ago. 2024.







TRT-13ª REGIÃO  
Paraíba

