



PILAR

---

**PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA**  
DO COMITÊ DE  
DIVERSIDADE  
**CARTILHA ORIENTATIVA**



sindusfarma



Inclusão não é facultativa .....	03
Introdução .....	05
Onde buscar candidatos(as) com deficiência .....	06
Abordagem do candidato com deficiência.....	07
Conduzindo o processo seletivo de forma acessível .....	08
Orientando empresa e gestores .....	09
Cuidados .....	10
Onboarding acessível.....	11
Conclusões.....	12



**Aos 26 anos, sofreu um acidente e perdeu todos os movimentos do pescoço para baixo. Desde então, decidiu que nunca mais pararia de se mexer.**



**Sen. Mara Gabriili**

56 anos, publicitária, psicóloga e senadora pelo PSD/SP.

## Inclusão não é facultativa!

**Mara Gabriili**

O trabalho é sem dúvida uma das principais ferramentas de inclusão em qualquer sociedade. Além de garantir dignidade, movimenta a economia, proporciona bem-estar, poder de consumo e uma vida com perspectivas. Isso vale para qualquer ser humano. Este pensamento, inclusive, foi o que norteou minha atuação como parlamentar e militante.

Contudo, infelizmente, quando pensamos na empregabilidade de pessoas com deficiência, o cenário ainda está longe do esperado. No Brasil, o rendimento do trabalho da pessoa com deficiência é 30% menor que a média do país, com a mulher mais prejudicada. Para se ter uma ideia, o salário dos homens é R\$ 604 a mais, em média. Até mesmo com nível superior completo, nossa participação no geral continua desigual, com 51,2% de graduados empregados, diante de 80% dos sem deficiência.



Neste sentido, cabe muito dizer, que derrubamos o falso argumento de muitas empresas que dizem não contratar pessoas com deficiência por falta de perfil qualificado. Isso não é verdade e os números estão aí para provar! Os dados são da última Pnad 2022 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), que pela primeira vez coletou dados sobre pessoas com deficiência.

Somos 18,6 milhões de brasileiros e driblamos diariamente a falta de acessibilidade e o capacitismo, uma forma cruel de discriminação que finalmente passou a ter nome e que deve ser combatido fortemente pelas empresas. E é aí que você, leitor dessa cartilha, gestor e contratante, pode fazer a diferença. Tudo começa a partir do entendimento de que a contratação de pessoas com deficiência não é facultativa e que o preconceito é crime!

Temos a Lei de Cotas (8.213/91) legislação com mais de 30 anos que determina que empresas com cem ou mais funcionários preencham de 2% a 5% das suas vagas de trabalho por funcionários com deficiência. Ainda temos a LBI, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (13.146/2015), relatada por mim com o apoio em peso da sociedade civil, que trouxe diversas inovações no quesito empregabilidade.

Foi por meio da LBI que conseguimos o trabalho com apoio, a igualdade de remuneração, o estímulo à capacitação simultânea à inclusão profissional e o direito do trabalhador com deficiência de sacar o FGTS para comprar cadeira de rodas, órteses e próteses. Todos esses direitos já estão em vigor. São inovações na legislação das quais temos muito orgulho e contamos com a responsabilidade e comprometimento das empresas para tirar esse ideal do papel.

Com a cartilha do Sindusfarma que tem em mãos, você pode não só aprender que a inclusão no trabalho é Lei, você pode de fato ser um agente transformador. Quando contratamos pessoas com deficiência e garantimos oportunidade iguais, respeitando as diferenças de cada um, todo mundo cresce junto. Espero as dicas simples e atuais desse material muito oportuno te levem a se aprofundar mais no tema, mesmo que o seu papel não seja exatamente de um contratante ou gestor de RH.

**Trabalhar para que inclusão aconteça é ato de cidadania. Fará bem para a sua carreira, melhor ainda para a sua vida.**

**Boa leitura, feliz aprendizado!**



## Introdução

O objetivo desta publicação do Sindusfarma é disseminar conhecimento acerca da importância da acessibilidade no processo de recrutamento, seleção e *onboarding*, a fim de promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, por consequência, uma sociedade mais equânime.

**A Cartilha reúne dicas para tornar esse processo mais inclusivo e bem-sucedido.**

Boa leitura!



# Onde buscar candidatos(as) com deficiência



## Inclusão social

Trabalhe em parceria com empresas especializadas nesse público, organizações públicas ou privadas, ONGs, e/ou grupos que apoiam pessoas com deficiência. Todos estes caminhos podem ser eficazes na busca por candidatos qualificados.



## Site

Lembre-se do básico, ou seja, reservar um espaço no site da sua empresa para que as pessoas conheçam sua missão e valores, bem como possam visualizar as vagas disponíveis e enviar o currículo. Além disso, vale deixar o ambiente virtual o mais acessível possível aos usuários.



## Redes sociais

Utilize plataformas de anúncios de empregos e conte com o LinkedIn para divulgar vagas e interagir com candidatos nas comunidades e grupos dessa ferramenta.



## Eventos e feiras de empregos

Participe de eventos que promovam a inclusão, sejam focados em recrutamento ou discutam pautas sob a temática "Diversidade". Será o local propício para encontrar candidatos(as).



## Abordagem do candidato com deficiência



### Apresentação

Lembre-se de ser cordial, empático (a) e ser respeitoso (a). Evite estereótipos, capacitismo ou preconceito.



### Comunicação clara

Ao entrar em contato com candidatas (as), forneça informações objetivas e detalhadas sobre o processo seletivo, incluindo os requisitos e etapas.



### Prepare-se

Estude o currículo e qualificações do (a) candidato (a) e experimente fazer essa avaliação sem pré-julgamentos e preconceitos, o que chamamos de "currículo cego".



# Conduzindo o processo seletivo de forma acessível

## Pergunte

Seja transparente sobre todas as etapas do processo seletivo e pergunte de que forma a sua empresa pode auxiliar as pessoas para que se sintam à vontade e inclusas. Você irá se surpreender!

## Adaptação das etapas

Esteja disposto a adaptar as etapas do processo seletivo, tais como entrevistas, testes e dinâmicas, de acordo com as necessidades individuais dos candidatos (as).

## Acessibilidade digital

Certifique-se de que todas as ferramentas e plataformas utilizadas no processo sejam acessíveis, incluindo sites, aplicativos e documentos.

## Sem vieses

Experimente fazer o processo seletivo no chamado "currículo às cegas", a fim de evitar vieses inconscientes. Esse modelo de recrutamento favorece as qualificações e habilidades e evita pré-conceitos sobre aparência, localização ou classe social.





# Orientando empresa e gestores



## Sensibilização e treinamento

Promova a sensibilização entre todos os funcionários e gestores da empresa sobre a importância da diversidade, inclusão e acessibilidade.



## Letramento

Mais do que sensibilizar, é importante educar. Treine seus colaboradores para o melhor entendimento acerca dos benefícios da diversidade para as organizações, pessoas e a sociedade. Aqui vale se aprofundar em conceitos, temas em destaque para o debate, além de dados relacionados às questões dos grupos de diversidade (Pessoas com Deficiência, Gênero, Raça, Religião, entre outros).



## Políticas inclusivas

Implemente processos internos que garantam a igualdade de oportunidades entre todos os colaboradores.



## Comunicação

O assunto deve ser constantemente reforçado nas comunicações, canais, pautas e reuniões da empresa, a fim de criar o hábito de debater o tema e proporcionar o crescimento da cultura de diversidade.



# Cuidados

## Linguagem sensível

Seja respeitoso (a) e evite termos que possam ser considerados ofensivos, capacitistas e/ou que inferiorizem/infantilizem o (a) candidato (a).

## Perguntas inapropriadas

Evite questionamentos pessoais sobre a deficiência do (a) candidato (a). Foco nas habilidades e experiências relevantes para o processo seletivo.

## Preconceito zero

Não compactue, não se abstenha e não permita qualquer atitude preconceituosa da empresa, gestores, parceiros ou candidatos (as). Caso uma situação surja, pare respeitosamente o processo, sinalize que tal atitude não se enquadra nos valores da empresa, e tome as medidas cabíveis - seja finalizando o processo seletivo ou reportando internamente nos canais de denúncia da empresa.



# Onboarding acessível

## Pergunte com antecedência

Você não precisa (nem pode adivinhar) as necessidades dos (as) candidatos (as) para executar as tarefas da forma mais adequada, saudável e confortável. Pergunte e garanta todas as condições logo no primeiro dia de trabalho. Isso fará a diferença!

## Acolhimento personalizado

Planeje um processo de integração adaptado às necessidades da nova contratação, considerando a acessibilidade física e digital do local de trabalho.

## Treinamento de Conscientização

Forneça treinamentos sobre diversidade e inclusão a todos os novos colaboradores.

## Inclua e integre

Avise antecipadamente o seu time sobre a chegada do (a) colaborador (a) e já agende uma reunião e/ou almoço descontraído com toda a equipe para tornar a chegada mais inclusiva e integrada.

## Suporte contínuo

Esteja disponível para oferecer suporte e acomodações conforme necessário, garantindo que a pessoa se sinta valorizada e parte da equipe.

## Feedback Construtivo

Promova um ambiente em que a pessoa se sinta à vontade para tirar dúvidas e dar feedback sobre as necessidades de acessibilidade.





# Conclusões

A inclusão de pessoas com deficiência no processo seletivo e ambiente de trabalho é uma decisão valiosa que enriquece a diversidade da equipe e contribui para uma sociedade mais inclusiva. Ao seguir essas dicas, você estará no caminho certo para um processo seletivo acessível e bem-sucedido.

Inclusão, além de tudo, é reunir a diversidade de perfis e pensamentos para resolver problemas de formas diferentes e criar soluções inovadoras para sua empresa. Segundo a McKinsey, no estudo 'Diversity Matters', empresas diversas tendem a registrar melhores resultados financeiros e aumento positivo da reputação da marca para os consumidores e futuros colaboradores.

## Lembre-se

A inclusão não deve ser vista como uma obrigação legal, mas como uma grande oportunidade de construir uma equipe diversificada e talentosa.

Consulte sempre as regulamentações vigentes para garantir a conformidade com as leis relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no processo seletivo e no ambiente de trabalho.



# Expediente

## Realização:

- **Grupo Pessoas com Deficiência**  
Sindusfarma 2024

## Coordenação:

- Arnaldo Pedace

## Produção:

- Ariane Jaques (Sindusfarma)
- Felipe Rojas (Supera Farma)
- Denise Porto (Supera Farma)



**sindusfarma**

Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos

São Paulo: Av. Engenheiro Luís Carlos Berrini, 1.681  
5º andar | Brooklin, São Paulo - SP | CEP: 04571-011  
Tel. 55 11 3897-9779

Brasília: Edifício ION – SGAN 601 – Módulo H  
Sala 1.089 | Asa Norte, Brasília – DF | CEP: 70830-018  
Tel. 55 61 3246-4373

[sindusfarma.org.br](http://sindusfarma.org.br)

 /sindusfarmacomunica

 /company/sindusfarma

 /sindusfarma

 /sindusfarmasocial