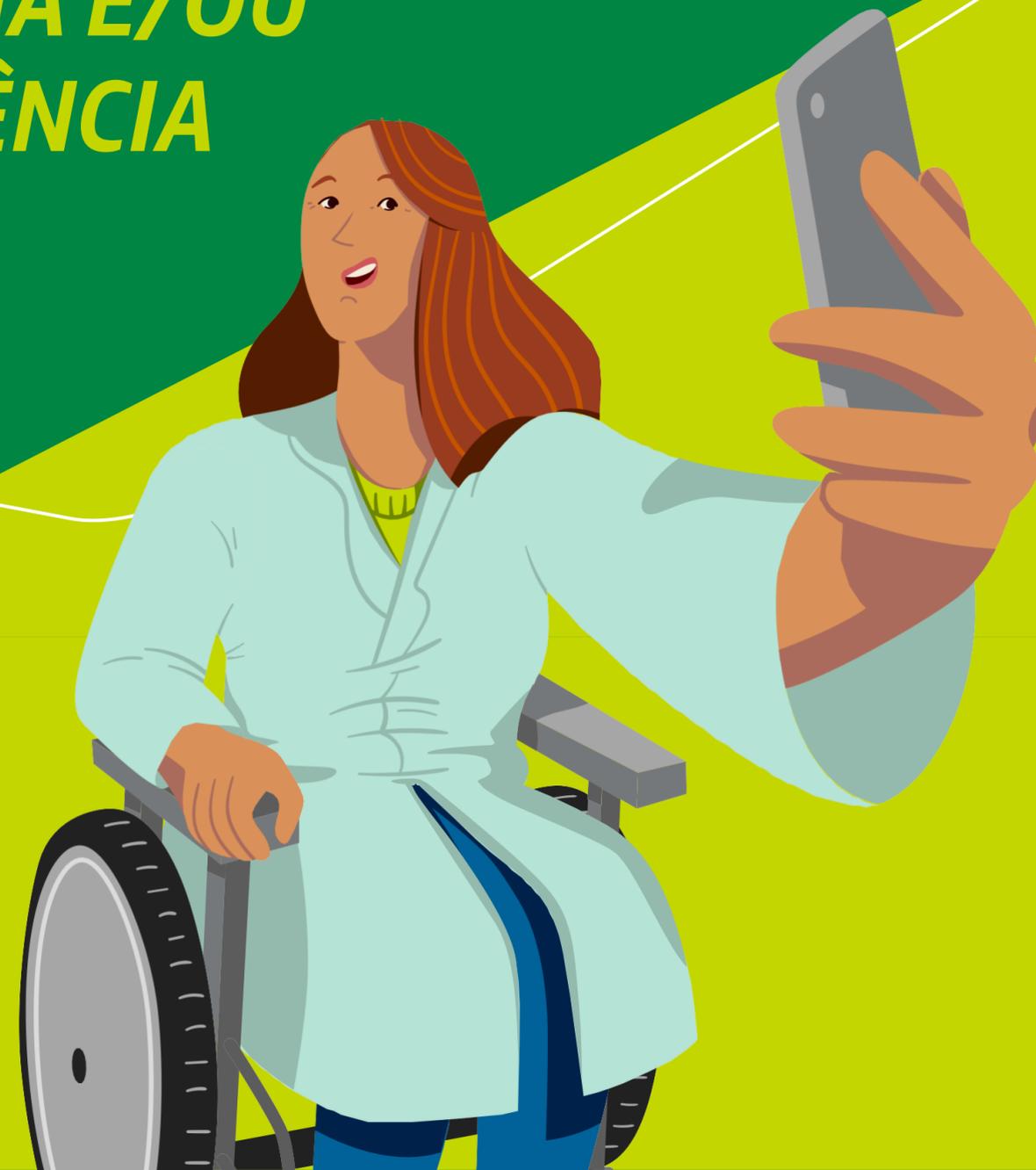


PROGRAMA DE
ABORDAGEM ÀS PESSOAS
COM **DEFICIÊNCIA E/OU**
NEURODIVERGÊNCIA



Este material está disponível em PDF e DOC permitindo processamento por sistemas de leitura e ampliação de tela.

INTRODUÇÃO

PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

Ações e iniciativas da Petrobras

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS



Cerca de **15% da população mundial**, aproximadamente 1,2 bilhão de pessoas, **são pessoas com deficiência**. No Brasil, cerca de 18,6 milhões de pessoas, o equivalente a 8,9% da população brasileira, possuem pelo menos uma das deficiências pesquisadas pelo IBGE no PNAD 2022.

No mercado de trabalho, a inserção das pessoas com deficiência tem sido cada vez maior, devido principalmente à Lei de Cotas. No entanto, menos de 1% destes estão no mercado de trabalho formal. A implementação da Lei ainda não atingiu sua integralidade. É possível avançar no que se refere ao quantitativo de contratações e aos aspectos intangíveis das relações humanas no trabalho.

Na Petrobras, a inclusão de pessoas com deficiência e/ou neurodivergência encontra na própria missão da companhia um de seus princípios fundamentais: "Atuar na indústria de petróleo e gás de forma ética, segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, fornecendo produtos adequados às necessidades dos clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atuamos". Esta atuação está delimitada pela diretriz da Política Corporativa de Responsabilidade Social do respeito à diversidade, concebida como: respeito às diferenças, não discriminação e igualdade de oportunidades.

Em relação ao quantitativo estimado de pessoas neurodivergentes, segundo estudos da Universidade de Stanford, temos um percentual entre 15% e 20% da população mundial. Pessoas consideradas neurodivergentes podem ter variações cognitivas como transtorno de déficit de atenção com hiperatividade (TDAH), superdotação/altas habilidades (SD/AH), transtorno do espectro autista (TEA), dislexia, dispraxia, síndrome de Tourette etc.

Os dados ainda são escassos, no entanto, é possível encontrar algumas informações de modo bastante pulverizado. Por exemplo, segundo informações do Centro de Controle de Doenças e Prevenção (CDC), dos Estados Unidos, 1 em cada 36 crianças aos 8 anos de idade é diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Ao transpor essa equivalência para o Brasil, estima-se que há cerca de 5.997.222 pessoas vivendo no espectro autista no país.

De acordo com a **Associação Brasileira do Déficit de Atenção - ABDA**, o número de casos de **TDAH variam entre 5% e 8% em nível mundial**. As evidências científicas sustentam sua continuidade na idade adulta, com uma prevalência estimada entre **2,5% a 3%**. No Brasil, a prevalência de TDAH é estimada em **7,6% em crianças e adolescentes com idade entre 6 e 17 anos, 5,2% nos indivíduos entre 18 e 44 anos e 6,1% nos indivíduos maiores de 44 anos**.

Conforme projeções da Mensa, associação de membros com alto quociente de inteligência (QI) presente em 100 países que identifica e fomenta o desenvolvimento da inteligência, pessoas superdotadas ou com altas habilidades intelectuais respondem por uma média de 2% da população mundial. Estima-se que existem 4 milhões de pessoas com essas características, no Brasil. Porém, sem contar com políticas públicas para mapear pessoas com superdotação/altas habilidades em diferentes faixas etárias e áreas do conhecimento, a contagem no país se restringe ao ambiente escolar.

A carência de dados sobre as pessoas neurodivergentes no país está em discussão no Poder Legislativo. A Câmara dos Deputados aprovou, no dia 20 de dezembro de 2023, o Projeto de Lei 4459/2021, que inclui nos Censos Demográficos perguntas específicas sobre a ocorrência de casos diagnosticados de Doenças Raras, Dislexia, TDAH, Visão Monocular e Transtorno do Espectro Autista (TEA). A última atualização referente à tramitação da proposta refere que se encontra com a Relatora da Comissão de Direitos Humanos do Senado.

**PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA**

INTRODUÇÃO

**ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA**

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

Essa mesma diretriz está também expressa no Código de Ética do Sistema Petrobras e reiterada no conjunto de Valores da companhia, identificada como diversidade humana e cultural. Além disso, as Políticas e Diretrizes de Recursos Humanos estimulam uma cultura empresarial única e humanizada. A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão reafirma a postura da Companhia em relação a essa temática e consolida os direcionadores que devem reger a atuação da empresa e de seus colaboradores na promoção dos direitos humanos e inclusão de todas as pessoas.

Tendo essas referências como guia e o Valor Petrobras “Cuidado com as Pessoas”, sob a perspectiva da gestão de RH de ter nas pessoas nosso maior valor, a Petrobras atualizou o Programa de Abordagem ao Empregado com Deficiência (PAED), criado em 2013, passando a nomeá-lo como Programa de Abordagem as Pessoas com Deficiência e/ou Neurodivergência – PAPcDN.

**O objetivo do programa é contribuir
para a gestão inclusiva das pessoas com
deficiência e/ou neurodivergência na
companhia, realizando ações educativas e
voltadas para as condições e relações de
trabalho.**

Esta cartilha é uma das ações de educação do PAPcDN e apresenta à força de trabalho da companhia os principais aspectos relacionados à deficiência e/ou neurodivergência. Ela constitui o esforço inicial de consolidação de um conteúdo essencial para entender a deficiência e/ou neurodivergência e o que pode ser feito pela inclusão social das pessoas. Esperamos que ela contribua para a promoção de um ambiente inclusivo, no qual o respeito às diferenças, a não discriminação e a equiparação de oportunidades prevaleçam.

Temos a clara dimensão de que há muito a se fazer e nossa perspectiva é de que possamos fazer juntas e juntos.

Boa leitura!



INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência
Conceito de neurodivergência
Tipos de deficiência
Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais
Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável
Acessibilidade
Atitudes de respeito
Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA



O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Inicialmente, ao tratarmos sobre deficiência, nos deparamos com alguns termos, por exemplo, portador de deficiência ou portador de necessidades especiais.

IMEDIATAMENTE SURGE A QUESTÃO: QUAL É O CORRETO?

Romeu Sasaki (2003), consultor de inclusão social, estuda a evolução do conceito e diz que não há um único termo correto, válido definitivamente. Isso porque, em cada época, são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade. Miriam Piber Campos (2006 apud SASSAKI; 2010, p.14) complementa: “esses conceitos foram criados, provavelmente, com a intenção de incluir pessoas tidas como excluídas da sociedade, com a intenção de amenizar denominações negativas que possam se apresentar, ao falarmos de uma pessoa com deficiência”.

Nesse sentido, os movimentos mundiais de pessoas com deficiência debateram o nome pelo qual queriam ser chamadas e contribuíram para a adoção de “pessoas com deficiência”, em todos os idiomas. O conceito de pessoa com deficiência trazido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006), foi ratificado pela Lei 13.146/2015: “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Pode-se perceber por esse conceito que a compreensão sobre deficiência se desloca da pessoa para o meio no qual ela está inserida, além de destacar a qualidade de pessoa, primordialmente, em detrimento da sua deficiência.

Nota-se ainda que a Convenção da ONU destacou a importância do modelo social da deficiência e não apenas do modelo vigente, o biomédico, reconhecendo as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos e estabelecendo medidas para promover a inclusão e a igualdade.



ATENÇÃO!

Devemos evitar usar outros termos como sinônimos do conceito pessoas com deficiência:



A PALAVRA DEFICIENTE COMO SUBSTANTIVO

Passa a impressão de que a pessoa inteira é deficiente.



INVÁLIDOS, INCAPAZES

Deficiência não deve ser considerada antônimo de eficiência e, por isso, considerar as pessoas com deficiência menos capazes.



“ESPECIAL”, “EXCEPCIONAL”, “DITO-NORMAL” E “ANORMAL”

As deficiências são uma manifestação inserida na diversidade humana. Se todos somos diferentes, como designar os “especiais”?



PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qual quer situação que implique tratamento diferenciado.



PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Não se usa a expressão “pessoa portadora de deficiência” com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa.



PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A deficiência é deslocada da pessoa e remetida para o meio.

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS



O CONCEITO DE NEURODIVERGÊNCIA

Para entender o conceito de neurodivergência, é importante abordar a neurodiversidade. O termo foi publicizado pela socióloga australiana Judy Singer, em 1999, significa que as diferenças neurológicas devem ser reconhecidas e respeitadas como qualquer outra variação humana e incluem várias condições. Abarca as seguintes situações:

Neurotípico: refere-se ao padrão neurocognitivo considerado típico ou convencional em uma sociedade. Uma pessoa neurotípica apresenta um funcionamento cerebral que se enquadra nas expectativas culturais predominantes.

Neuroatípico ou Neurodivergente: refere-se a uma pessoa cuja condição do funcionamento cerebral difere significativamente do que é considerado típico ou neurotipicamente esperado pela sociedade, principalmente quanto às características de comportamentos nos eixos cognitivos, afetivos e sensoriais. Não se trata de uma doença a ser curada, mas de uma diferença humana que deve ser respeitada como tantas outras diferenças (ex.: sexuais, raciais etc.).

Conforme já foi mencionado, são exemplos de neurodivergência condições como: Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Transtorno do Espectro Autista (TEA), dislexia, síndrome de Tourette, superdotação/altas habilidades (SD/AH), transtorno opositor-desafiador (TOD) entre outras.

Especialistas apontam que alguns quadros de neurodivergência aparecem na infância, principalmente no âmbito escolar é onde mais se acentuam os comportamentos considerados atípicos. Geralmente esses transtornos são observados pelas pessoas responsáveis e professores(as) e quando são identificados são encaminhados para avaliação profissional.

Porém, não é incomum o diagnóstico tardio em pessoas adultas. Existem estudos que

identificam alguns motivos do atraso no diagnóstico: as diferenças geracionais, as disparidades de gênero no diagnóstico, os fatores culturais, as barreiras socioeconômicas e o mascaramento* contribuem para a identificação tardia em todas as condições neurodivergentes, embora o Transtorno do Espectro Autista seja o mais pesquisado (tema a ser tratado mais adiante).

***Mascaramento:** indivíduos neurodivergentes, em face da rejeição social ou do temor de vir a sofrê-la, podem desenvolver comportamentos de mascaramento, imitando consciente ou inconscientemente as normas sociais para “se encaixar” e evitar críticas. Isso pode mascarar traços autistas ou outros traços neurodivergentes, atrasar o diagnóstico e causar sofrimento.

Abaixo seguem algumas considerações sobre exemplos de situações que se enquadram no conceito de neurodivergência:

*** TDAH** - está englobado nos transtornos do neurodesenvolvimento e é caracterizado por um padrão persistente voltado à desatenção e/ou hiperatividade/impulsividade; aparece na infância e pode acompanhar o indivíduo por toda a vida.

***TEA** - trata-se de alteração no neurodesenvolvimento caracterizado por desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social, padrões de comportamentos repetitivos e estereotipados, podendo apresentar um repertório restrito de interesses e atividades. A Lei 12.764/2012 equipara o Transtorno do Espectro Autista à deficiência, para todos os fins legais.

*** Dislexia** - é determinada como um distúrbio inerente de aprendizagem, de procedência neurobiológica, reconhecida pela dificuldade de reconhecimento das palavras, na capacidade de decodificação e soletração educacional.

*** TOD (transtorno positivo desafiador)** - é um dos transtornos mais difíceis de identificar, pois se confunde com a birra infantil, algo natural para a idade, no entanto o TOD se diferencia da birra por ser associado a outros comportamentos agressivos e auto lesivos.

*** Superdotação/altas habilidades** - alta capacidade e eficiência cognitiva, alcançada por meio de um desenvolvimento cerebral atípico que funciona de uma maneira que proporciona facilidade de aprender novos conceitos e procedimentos. Não há um consenso a respeito da definição de superdotação, conceito que pode abarcar áreas para além da intelectual e variar entre países e entre pesquisadores e profissionais que trabalham com a temática, no entanto, há consenso no que se refere à importância de se observar a ocorrência de frustração, depressão, tristeza, mágoa diante de situações conflitantes, dificuldade de socialização e outros comportamentos que podem indicar sofrimento.

Ressalta-se que nem todos os diagnósticos afins à neurodivergência são caracterizados como deficiência, para efeitos legais. No entanto, a atenção e o cuidado com as necessidades específicas, principalmente no que se refere à acessibilidade e inclusão não dependem deste enquadramento.

A melhor maneira de aproveitar as potencialidades de uma pessoa com neurodivergência no ambiente de trabalho está ligada à possibilidade de respeitar as singularidades, de modo a oferecer oportunidades e recursos para que elas se expressem, realizando adaptações razoáveis no que tange à comunicação, questões sensoriais, ambientais e

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

outras demandas específicas.

Pessoas neurodivergentes, em geral, têm necessidades de ajustes. “Oferecer acomodações para pessoas neurodivergentes em ambientes de trabalho costuma ser algo bem mais simples do que se pensa. Não “simples” no sentido de uma lista pronta, como um “checklist da inclusão” – mesmo porque, qualquer suporte ou acomodação precisa ser customizada, ou seja, ir ao encontro das necessidades específicas do indivíduo. Porém, a partir do momento em que identificamos essas necessidades, as acomodações em si costumam ser descomplicadas e viáveis na maior parte dos ambientes e tipos de trabalho” (DEL MONDE, 2023).

Um ambiente inclusivo para as pessoas neurodivergentes, via de regra, deve contemplar comunicação efetiva, antecipação e previsibilidade, acomodações sensoriais e estratégias para situações difíceis ou delicadas.

TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Segundo os Decretos Federais nº 3.298/99 e nº 5.296/2004, as Leis nº 13.146/2015, nº 14.768/2023 os tipos de deficiência são:



DEFICIÊNCIA AUDITIVA

A Lei 14.768/2023 define deficiência auditiva e estabelece valor referencial da limitação auditiva:

Art. 1º Considera-se deficiência auditiva a limitação de longo prazo da audição, unilateral total ou bilateral parcial ou total, a qual, em interação com uma ou mais barreiras, obstrui a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º Para o cumprimento do disposto no caput deste artigo, adotar-se-á, como valor referencial da limitação auditiva, a média aritmética de 41 dB (quarenta e um decibéis) ou mais aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz (quinhentos hertz), 1.000 Hz (mil hertz), 2.000 Hz (dois mil hertz) e 3.000 Hz (três mil hertz).



DEFICIÊNCIA FÍSICA

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano,

acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)



DEFICIÊNCIA MENTAL/DEFICIÊNCIA PSICOSSOCIAL

A Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006), faz a separação entre deficiência mental e intelectual e trata das deficiências “Psicossociais”.

Segundo Romeu Sasaki, as deficiências psicossociais são as sequelas de transtornos mentais. No entanto, nem todo transtorno mental é uma deficiência psicossocial. Um importante critério para a caracterização é a identificação da existência de sequelas permanentes. Os transtornos mais comumente associados à deficiência mental/psicossocial são os transtornos bipolares, transtornos psicóticos e a esquizofrenia.

Contudo, não há como se estabelecer rigorosamente que toda pessoa com esquizofrenia ou bipolaridade sejam consideradas pessoas com deficiência psicossocial. O que vai definir a existência de uma deficiência por transtorno mental, são os impedimentos de natureza mental que na interação do indivíduo com o ambiente produzem barreira para o acesso ao direito em igualdade de participação com as demais pessoas, e para isso, é previsto pela Lei Brasileira de Inclusão a avaliação biopsicossocial.

Diferente de transtorno mental, as deficiências psicossociais se referem aos quadros psiquiátricos já estabilizados, que acarretam limitações e prejuízos das funções mentais do indivíduo de forma permanente. Reitera-se, portanto, que nem todo transtorno mental é uma deficiência psicossocial. Mas sim, aquele em que se identificam sequelas permanentes. Portanto, é a sequela que define a deficiência e não o transtorno em si (REDONDO, 2020).

De acordo com Abreu, Vilardo e Ferreira (2019), o termo deficiência psicossocial refere-se à classificação de um problema nas funções mentais de um indivíduo, que podem ser uma ou mais limitações das capacidades de consciência, aprendizado, interação social, temperamento, energia e impulso, estabelecimento de vínculos, personalidade, atenção, memória, concentração, linguagem, percepção, conforme a classificação das funções mentais pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)

A inserção do tema “deficiência psicossocial” no texto da Convenção representa uma histórica vitória da luta de pessoas com transtornos mentais, familiares, amigos, usuários, trabalhadores, provedores de serviços de reabilitação física ou profissional, pesquisadores, ativistas do movimento de vida independente e demais pessoas

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

em várias partes do mundo. Desta forma, pela primeira vez na história dos direitos humanos, pessoas do campo da saúde mental e pessoas do campo das deficiências trabalharam juntas em torno do mesmo objetivo (SASSAKI, 2010).



DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

É o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
 - b) cuidado pessoal;
 - c) habilidades sociais;
 - d) utilização dos recursos da comunidade
- (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);
- e) saúde e segurança;
 - f) habilidades acadêmicas;
 - g) lazer; e
 - h) trabalho.

O conceito atual, que substituiu a definição antiga de deficiência mental, foi proposto pela Associação Americana de Deficiências Intelectual e do Desenvolvimento (AADID), entendendo que o termo "intelectual" se refere à dimensão do intelecto especificamente e não à mente como um todo. A difusão internacional desta terminologia se deu com a promulgação da "Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual" (2004) e foi acolhida pela Convenção da ONU e pela Lei Brasileira de Inclusão.



DEFICIÊNCIA VISUAL

- Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;

- Casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60 °;
- Ou ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

Além disso, de acordo com a Lei nº 14.126/2021, fica a visão monocular classificada como deficiência sensorial, do tipo visual, para todos os efeitos legais. É a associação de duas ou mais deficiências.



DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

É a associação de duas ou mais deficiências.



SOBRE O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

A Lei Nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, prevê que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais, e define como:

I.- Deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, 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;

II.- 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.



PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

Segundo a Lei Nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

O Transtorno do Espectro Autista figura em documentos utilizados pelo poder público, como o Laudo Caracterizador de Deficiência, na categoria de deficiência mental, considerando que o diagnóstico é feito a partir do direcionamento constante do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), no qual o autismo é descrito como um tipo específico de Transtorno do Neurodesenvolvimento, o Transtorno do Espectro Autista (TEA). A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 11) refere que o autismo se configura como um Transtorno do Desenvolvimento Neurológico.

Já na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), o autismo se circunscreve no capítulo que trata das funções mentais globais, isto é, funções como consciência, energia, impulso e funções mentais específicas como memória, linguagem e cálculo, refletindo prejuízos nas funções psicossociais. No entanto, vale ressaltar que a CIF não se concentra na descrição de problemas de saúde ou patologias específicas, “ela descreve as dimensões de funcionalidade associadas em múltiplas perspectivas nos níveis corporal, pessoal e social”

Assim, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é o termo que agrupa diversas condições clínicas, resultantes de configurações neurológicas atípicas, isto é, é uma condição heterogênea do desenvolvimento, de origem predominantemente genética, que afeta em graus variáveis a comunicação, a socialização e o processamento neurológico de informações cognitivas e sensoriais. É considerado um espectro porque afeta cada pessoa de maneira diferente e em diferentes graus e necessidades.

VALE ALGUMAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DO TEA:

- Não é uma doença, logo não há que se falar em cura. É uma condição que implica em um funcionamento cerebral específico. Porém, com uma rede de acolhimento e apoio, intervenções multidisciplinares adequadas e suportes ambientais, podemos proporcionar as condições para que a pessoa autista desenvolva seu potencial e tenha autonomia;
- Não existe um único tipo de autista, cada pessoa manifesta sua condição de modo singular (CNJ, 2023):
- **Existem autistas que não falam, autistas que repetem o que ouvem, que falam muito bem, mas que nem sempre conseguem participar plenamente de**

uma situação de comunicação, como uma roda de conversa entre amigos, por exemplo.

- **Existem autistas que apresentam movimentação repetitiva de uma parte do corpo ou manipulação repetitiva de objetos. Essa movimentação geralmente ajuda a lidar com a ansiedade e é inofensiva.**
- **Existem autistas que têm fixações em alguns assuntos ou atividades e dedicam muito tempo a isso.**
- **Existem autistas que podem apresentar pensamento rígido (opinião forte), apego a hábitos e rotinas, manias e rituais.**
- O autismo não está, necessariamente, ligado a déficits intelectuais ou ao desenvolvimento de altas habilidades.

ATENÇÃO!

Com o novo paradigma de deficiência apresentado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, as categorias acima estão em constante questionamento e revisão. Reitera-se que o modelo médico não foi superado, mas sim, convive com o modelo biopsicossocial. A legislação ainda não foi atualizada conforme esse novo paradigma, mas modificações já estão em curso, a exemplo da proposta de implementar a Avaliação Biopsicossocial Unificada, com recomendações que visam garantir um processo inclusivo, acessível e transparente. O Grupo de Trabalho responsável pela sua construção contou com a participação de representantes de diversos ministérios, especialistas convidados(as) e membros da sociedade civil, promovendo debates abertos para assegurar transparência e participação social.



INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DEFICIÊNCIAS OCULTAS OU INVISÍVEIS

Existe uma ideia de que as pessoas com deficiência apresentam características fisicamente evidentes, como a ausência de um membro, o uso de cadeira de rodas, muletas ou bengalas, de aparelhos auditivos ou implantes cocleares, como se fizessem parte de um grupo homogêneo.

Esta ideia é mais um dos mitos associados à deficiência, pois existe uma multiplicidade de situações que tornam as pessoas e, conseqüentemente, suas necessidades, distintas entre si. É o caso, por exemplo das deficiências consideradas “ocultas” ou “invisíveis”, definidas como sendo aquelas que a maioria das pessoas não percebe de imediato, porque não há nada que possa identificá-las a partir de características aparentes.

E é justamente em virtude dessa pluralidade de formas de existir que se faz necessária a criação de um ambiente laboral que respeite e acolha todas as pessoas em suas diferenças. Afinal, a suposta invisibilidade da deficiência não deve ser sinônimo de invisibilidade da pessoa.

De modo geral, fala-se em deficiência oculta ou invisível quando não há nenhum elemento exterior que identifique a pessoa com deficiência nos moldes da imagem socialmente construída. As principais características dessas deficiências estão relacionadas à interação social, comunicação (verbal e não verbal), comportamentos restritivos e episódios de desregulação emocional. Não é incomum que pessoas com deficiência oculta ou invisível sejam interpeladas ou hostilizadas por pessoas que suspeitam que elas possam estar tentando obter alguma vantagem indevida, criando situações como a exigência de provas da deficiência, de maneira vexatória e pouco respeitosa.

Isso ocorre com pessoas com o transtorno do espectro autista (TEA), por exemplo, pois não há maneiras de identificar apenas visualmente a condição, visto que não existe um fenótipo característico e sim um espectro que se manifesta de forma única em cada pessoa.

SOBRE OS CORDÕES DE IDENTIFICAÇÃO:

GIRASSOL

A Lei 14.624/2023 alterou a Lei 13.146/2015 para instituir o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis para a identificação de pessoas com deficiências ocultas. O uso é opcional, sua ausência não prejudica o exercício de direitos e garantias previstos em lei, e não dispensa a apresentação de documento comprobatório da deficiência, caso seja solicitado pelo atendente ou pela autoridade competente.

Vale ressaltar que, embora a lei brasileira tenha definido o cordão de girassol como forma de identificar pessoas com deficiências ocultas, em 2023, o símbolo já vem sendo utilizado mundialmente, desde 2016, quando surgiu o **Hidden Disabilities Sunflower (HD Sunflower)**, ou **'Tornando o Invisível Visível'**, na Inglaterra, quando funcionários/as do aeroporto de Gatwick perceberam a necessidade de criar uma identificação de passageiros(as) com demandas específicas de assistência e que não aparentavam tê-las.

Foram realizadas discussões com representantes de algumas entidades como a Alzheimer's Society e Autism Support Crawley para definir a funcionalidade da utilização de um símbolo para identificar pessoas com deficiências/condições ocultas e doenças raras e se definiu o girassol para tal finalidade, em alusão à felicidade, positividade, força, bem como crescimento e confiança, além de ser universalmente conhecido. Desse modo, não é incomum o uso do cordão de girassol por pessoas que têm doenças raras e condições de saúde ocultas ou invisíveis que não necessariamente são caracterizadas como deficiência para fins legais, no Brasil.

De qualquer modo, o uso do cordão de girassol não confere quaisquer vantagens à pessoa que estiver portando, tão somente visa prevenir mal-entendidos, dar mais tranquilidade a quem dele necessita e indicar a terceiros, que de alguma forma, pode haver demanda pela prestação de atendimento ou assistência específica. É uma ferramenta simples para alguém compartilhar voluntariamente que tem uma deficiência ou condição que pode não ser imediatamente aparente e que pode precisar de ajuda, compreensão ou mais tempo nas lojas, no trabalho, no transporte, em espaços públicos etc.

*PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA*

INTRODUÇÃO

**ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA**

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

QUEBRA-CABEÇAS

O símbolo representa a complexidade do Transtorno de Espectro Autista – TEA. Foi usado pela primeira vez em 1963, por Gerald Gasson, pai de uma criança autista e membro da National Autistic Society (Reino Unido).

O símbolo se popularizou, modificou-se e hoje pode ser visto e interpretado de maneiras diferentes. Por ser tão famoso, facilita a identificação e o acesso a diferentes direitos para pessoas autistas.

Existem grupos de autistas que não se identificam com o símbolo de quebra-cabeças por ter sido criado em um período histórico em que a compreensão sobre autismo ainda era precária e a condição era muito estigmatizada, além disso, há o incômodo pelo fato de que na imagem a peça não tinha encaixe, transmitindo a ideia de que as pessoas autistas eram tão diferentes e intrigantes que não conseguiam se encaixar na sociedade. (COLETIVO AUTISTA DA USP, 2023).

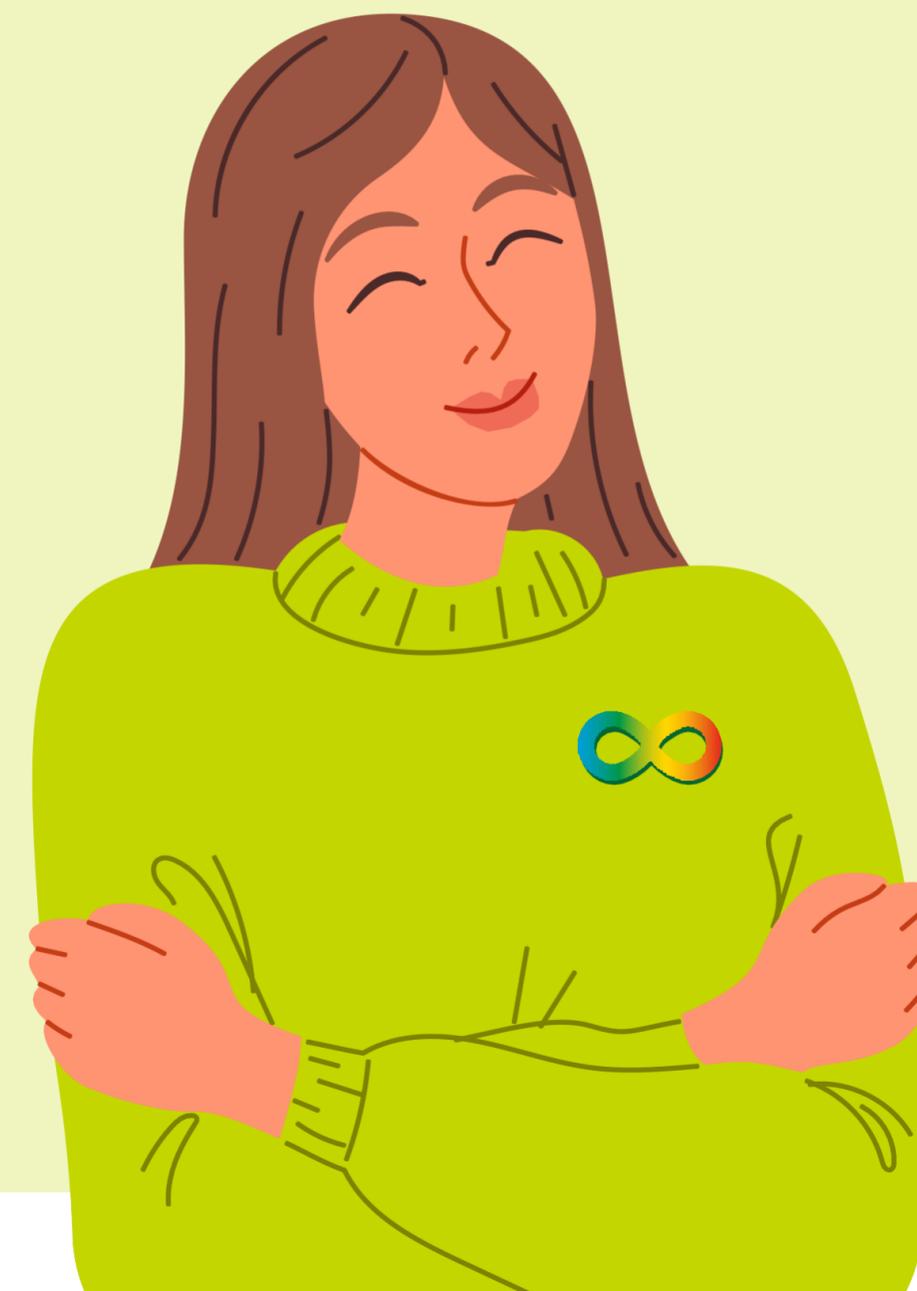
INFINITO COLORIDO

A proposta de utilização deste símbolo partiu da comunidade autista como forma de substituição da imagem do quebra-cabeça. A intenção ao utilizar cores para compor o logotipo foi representar a diversidade que existe dentro do espectro autista sem reforçar estigmas sobre o transtorno. Cada indivíduo com autismo é único, de modo que a figura é empregada para representar a gama de características, habilidades e desafios provenientes dessa condição (COLETIVO AUTISTA DA USP, 2023).

O símbolo do infinito passou a ser utilizado pelo movimento da neurodiversidade, que defende a ideia de que a manifestação de neurodivergências não é uma doença, mas uma expressão natural dos genes humanos. Este movimento social e político luta pela publicização, aceitação e conscientização acerca da importância de valorização e respeito das distintas formas de funcionamento neurológico existentes.

ATENÇÃO:

O uso de quaisquer cordões de identificação mencionados é opcional, sua ausência não prejudica o exercício de direitos e garantias previstos em lei, e não dispensa a apresentação de documento comprobatório da deficiência, quando este for o caso.



INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

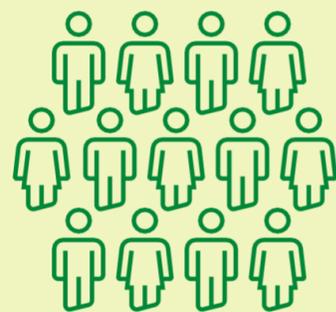
Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

ESTATÍSTICAS MUNDO



1,2 bilhão

de pessoas que vivem com uma deficiência são a maior minoria do mundo, e **cerca de 80%** dessas pessoas vivem em países em desenvolvimento. Entre as pessoas mais pobres do mundo, **20% têm algum tipo de deficiência.**

Cerca de 30%

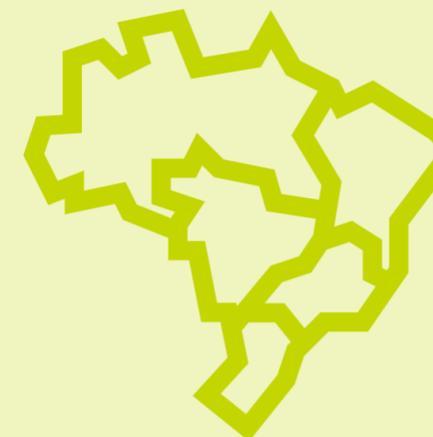
das crianças de rua em situação de rua têm algum tipo de deficiência. Em países em desenvolvimento, **90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.**

*No mundo considerado desenvolvido, um levantamento realizado nos Estados Unidos, em 2004, descobriu que apenas **35%** das pessoas economicamente ativas com deficiência estão em atividade de fato – em comparação com **78%** das pessoas sem deficiência.

(Fonte: ONU Brasil – www.onu.org.br. Acesso em 01/10/13)



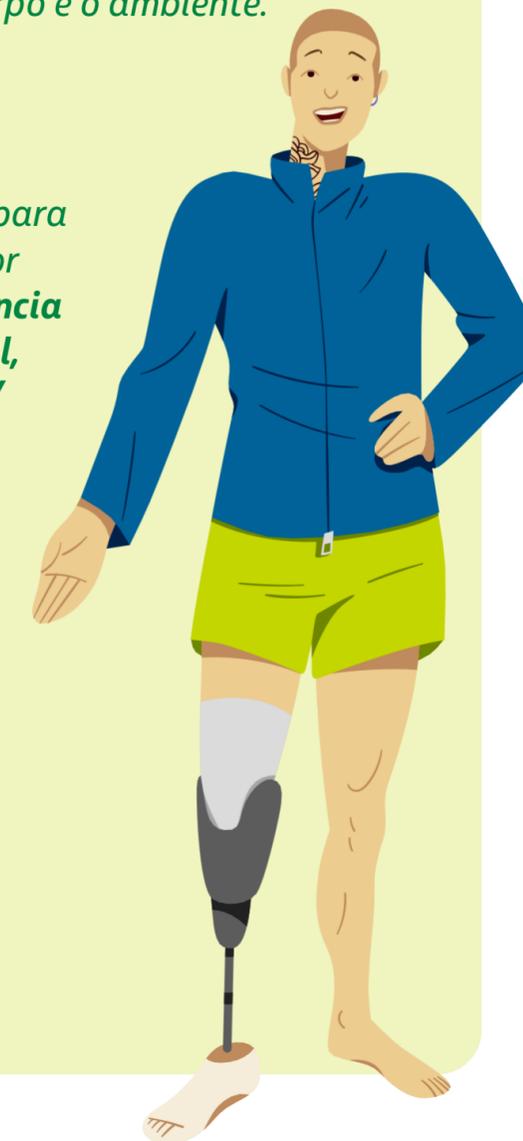
ESTATÍSTICAS DO BRASIL



• A identificação das pessoas com deficiência deixou de ser um modelo exclusivo médico e converteu-se em uma abordagem biopsicossocial, ou seja, a deficiência sendo caracterizada pelo tipo e/ou grau de interação entre a pessoa e seu corpo e o ambiente.

• A condição de deficiência foi pesquisada para as pessoas de 2 anos ou mais de idade, por meio de quesitos que identificam a existência de dificuldades no uso das funções visual, auditiva, motora de membros superiores/inferiores, e/ou mental..

• As pesquisas demográficas, no Brasil, agora são realizadas seguindo a metodologia do Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência (Washington Group on Disability Statistics - WG), que foi formado em 2001, por iniciativa da ONU, com o propósito de orientar a coleta de estatísticas confiáveis e úteis sobre deficiência..



PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

**ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA**

Conceito de deficiência
Conceito de neurodivergência
Tipos de deficiência
Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais
Legislação Federal

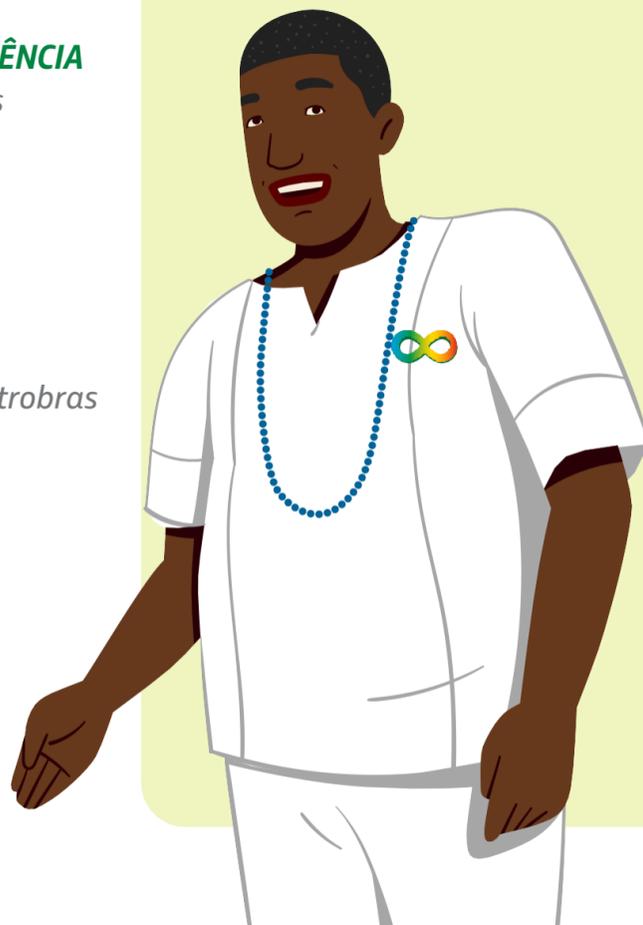
INCLUSÃO

Adaptação razoável
Acessibilidade
Atitudes de respeito
Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

- São classificadas como pessoa com deficiência, de acordo com o WG, todas aquelas que responderam “ter muita dificuldade” ou “não conseguir de modo algum” realizar as atividades perguntadas em ao menos um dos quesitos investigados.

- Considerando essa nova forma de avaliar, é relevante destacar que a deficiência se concentra em pessoas mais idosas (60+) (47,20%), segundo o PNAD 2022, convergindo para o que era defendido pelos teóricos do modelo social de deficiência.



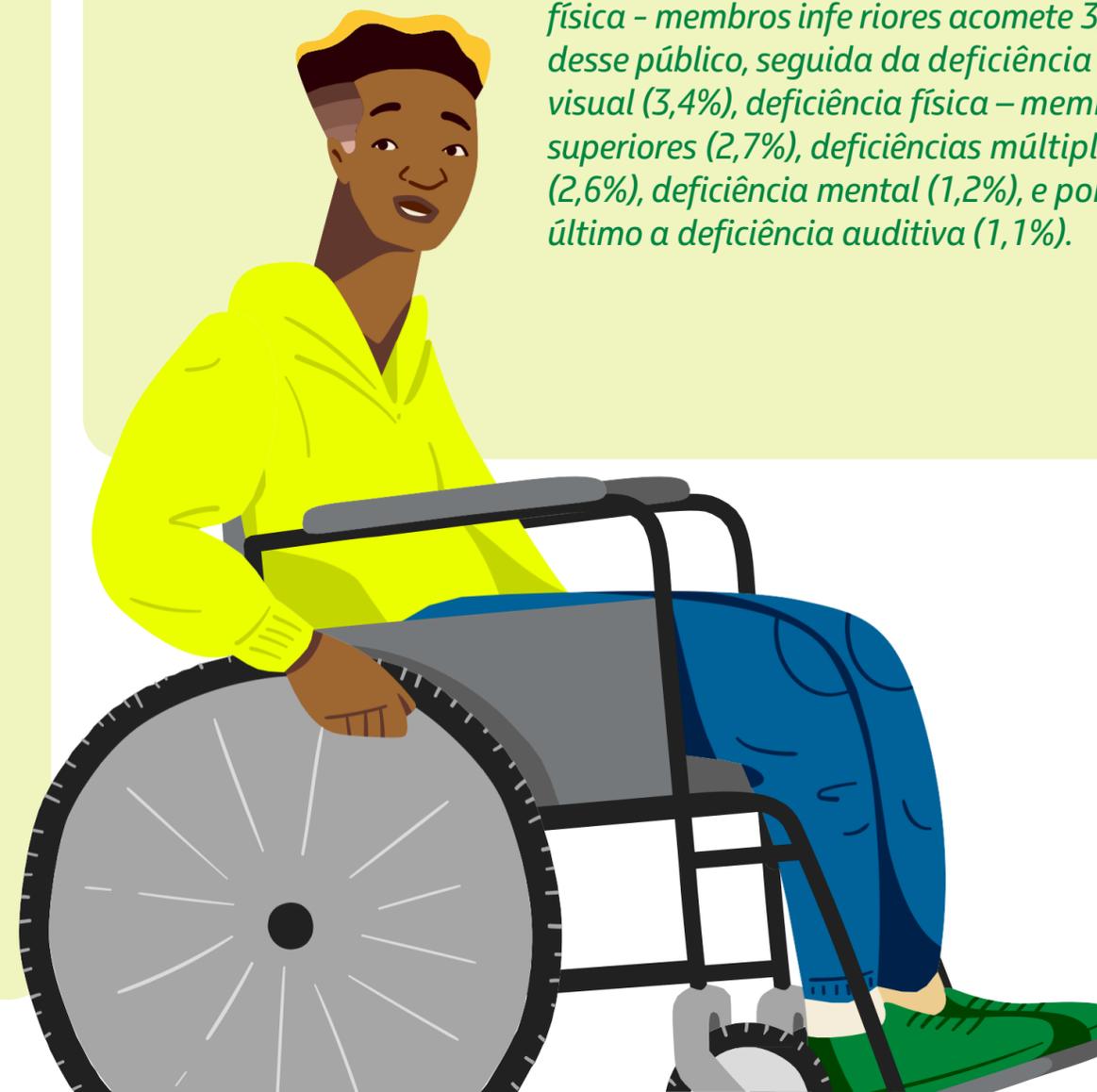
- Algumas **desvantagens no mercado de trabalho são conhecidas maiores para mulheres e pessoas negras.**

Dessa forma, há situações nas quais as desvantagens são cumulativas e influenciam a possibilidade de engajamento no mercado de trabalho para conseguir uma ocupação e, sobretudo, uma ocupação formal.

- Adicionando-se os recortes por sexo e cor ou raça, os piores indicadores foram encontrados para os homens com deficiência de cor ou raça preta ou parda (34,0%).

- Considerando o mercado de trabalho, o homem com deficiência possui taxas de empregabilidade melhores do que a das mulheres com deficiência. No entanto, ao considerar o ensino, **as taxas dos homens com deficiência são piores do que as das mulheres com deficiência.**

- Das cerca de 18,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil de acordo com dados do IBGE do PNAD 2022, a deficiência física - membros inferiores acomete 3,8% desse público, seguida da deficiência visual (3,4%), deficiência física - membros superiores (2,7%), deficiências múltiplas (2,6%), deficiência mental (1,2%), e por último a deficiência auditiva (1,1%).



INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PRINCIPAIS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

1948

1948 – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Estabelece que os direitos humanos são os direitos fundamentais de todos os indivíduos. Todas as pessoas devem ter respeitados os seus direitos humanos: direito à vida, à integridade física, à liberdade, à igualdade e à dignidade, à educação.

1971

1971 – Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU)

Proclama os direitos das pessoas com deficiência intelectual.

1975

1975 – Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU)

Estabelece os direitos de todas as pessoas com deficiência, sem qualquer discriminação.

1983

1983 – OIT - Convenção 159 – Reabilitação Profissional

Estabelece os princípios para as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego de pessoas com deficiência e as ações para implementar serviços nesta área.

1983

1983 – OIT – Recomendação 168 – Reabilitação Profissional

Recomenda ações para desenvolver oportunidades de reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, estimular a participação comunitária, implementar reabilitação profissional em áreas rurais, prover treinamento de equipes de profissionais e estimular a participação de empregadores, organizações de trabalhadoras, pessoas com deficiência e suas entidades.

1992

1992 – ONU – Dia Internacional das Pessoas com Deficiência

A ONU adota o dia 03 de dezembro como o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência.

1993

1993 – Normas sobre Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência (ONU)

Estabelece padrões mínimos para promover igualdade de direitos (direito à educação em todos os níveis para crianças, jovens e adultos com deficiência, em ambientes inclusivos).

1994

1994 – Declaração de Salamanca – Princípios, Política e Prática em Educação Especial

Propõe o paradigma da inclusão social, afirmando a necessidade de todos se comprometerem com a eliminação das barreiras que vêm excluindo uma parcela considerável da população mundial, dentre a qual se encontram as pessoas com deficiência física, sensorial e mental.

1999

1999 – Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência

Dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência e estabelece diversas medidas a serem tomadas pelos Estados no combate à discriminação.

2001

2001 – Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão

Aprovada em 5 de junho de 2001 pelo Congresso Internacional “Sociedade Inclusiva”, realizado em Montreal, Quebec, Canadá, contém desenhos inclusivos em ambientes, produtos e serviços.

2004

2004 – Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual

Aprovada pela OPS/OMS, em 06 de outubro de 2004, realizada em Montreal, Canadá, afirma que as pessoas com deficiências intelectuais, assim como os demais seres humanos, têm direitos básicos e liberdades fundamentais que estão consagradas por diversas convenções, declarações e normas internacionais.

2006

2006 – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU)

Apresenta as estratégias voltadas a promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

**PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA**

INTRODUÇÃO

**ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA**

- Conceito de deficiência
- Conceito de neurodivergência
- Tipos de deficiência
- Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- Principais Convenções Internacionais
- Legislação Federal

INCLUSÃO

- Adaptação razoável
- Acessibilidade
- Atitudes de respeito
- Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

LEGISLAÇÃO FEDERAL

Os direitos das pessoas com deficiência têm sido discutidos nas últimas décadas e, sem dúvida alguma, hoje estão assegurados na legislação brasileira. O Brasil é reconhecido pela ONU, OEA e outros organismos internacionais como modelo em legislação voltada para a proteção e inclusão social de pessoas com deficiência.



Merecem destaque os avanços referentes à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por meio do Decreto 3.298/99, em complemento à Lei 8.213, que estabelece a igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, o cumprimento da cota de vagas para empresas com mais de 100 funcionários e outros mecanismos afetos à necessidade de apoios especiais de cada deficiência

Além disso, temos a Lei 13.146/2015 conhecida como Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, que se destina 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.

**PRINCIPAIS REFERÊNCIAS LEGAIS QUE TRATAM
DAS TEMÁTICAS DE DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE.**

LEI 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989	Fixa normas gerais que disciplinam o pleno exercício dos direitos individuais e sociais e a efetiva integração social desses cidadãos, especialmente nas áreas de educação, saúde, formação profissional e acesso a edificações.
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. Seu artigo 5º regulamenta a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991	Estabelece percentual de cotas para pessoas com deficiência em empresas, sendo conhecida como Lei de Cotas, e disciplina a reabilitação profissional.
DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999	Estabelece diretrizes, princípios, objetivos e instrumentos para a inserção plena das pessoas com deficiência na comunidade, dentre eles a aplicação do percentual mínimo de reserva de vagas em seleções públicas.
LEI Nº 10.048, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2000	Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica (inclusive pessoas com deficiência e pessoas com transtorno do espectro autista) e dá outras providências.
LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
DECRETO Nº 3.956, DE 08 DE OUTUBRO DE 2001	Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.
LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002 (LEI DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS)	Reconheceu a Linguagem Brasileira de Sinais, conhecida como Libras, como uma língua oficial do país.
DECRETO Nº 5.296, DE 02 DE DEZEMBRO DE 2004	Regulamenta o atendimento prioritário para pessoas com deficiência e/ ou mobilidade reduzida; Define os tipos de deficiência em física, auditiva, visual, mental e estabelece os parâmetros para enquadramento; Dispõe sobre condições gerais de acessibilidade
LEI Nº 11.126, DE 27 DE JUNHO DE 2005	Dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

**PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA****INTRODUÇÃO****ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA***Conceito de deficiência**Conceito de neurodivergência**Tipos de deficiência**Estatísticas***DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA***Principais Convenções Internacionais**Legislação Federal***INCLUSÃO***Adaptação razoável**Acessibilidade**Atitudes de respeito**Gestão inclusiva nos processos da Petrobras***REFERÊNCIAS**

LEI Nº 11.133, DE 14 DE JULHO DE 2005 (INSTITUIU O DIA NACIONAL DE LUTA DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA)	Estabelece o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, que será celebrado no dia 21 de setembro.
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.
LEI 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 8.112, de 11 de dezembro de 1990, equiparando-as a pessoas com deficiência para todos os efeitos legais.
LEI COMPLEMENTAR Nº 142, DE 8 DE MAIO DE 2013 – APOSENTADORIA ESPECIAL	Regulamenta a aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral da Previdência Social – RGPS.
DECRETO Nº 8.145, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2013	Altera o Regulamento da Previdência Social – RPS para dispor sobre a aposentadoria por tempo de contribuição e por idade da pessoa com deficiência.
PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 1, DE 27 DE JANEIRO DE 2014	Aprova o instrumento destinado à avaliação do segurado da Previdência Social e à identificação dos graus de deficiência, bem como define impedimento de longo prazo, para efeitos do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999
LEI Nº 13.146, DE 06 DE JULHO DE 2015	Institui a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência)
LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 (REFORMA TRABALHISTA)	Incluiu como objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a supressão ou redução do direito, à não discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

DECRETO Nº 9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018	Reservou às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta
LEI Nº 14.126, DE 22 DE MARÇO DE 2021	Classificou a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual, para todos os efeitos legais.
LEI Nº 14.442, DE 02 DE SETEMBRO DE 2022 (ALTEROU A CLT E A LEI Nº 6.321/1976)	Determinou que os empregadores deem prioridade às pessoas com deficiência na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuados por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.
LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022 (PROGRAMA EMPREGA + MULHERES)	Determinou que o empregador deve priorizar o empregado de qualquer gênero nas vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância que tenham filhos, enteados ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem qualquer limite de idade.
LEI Nº 14.624, DE 17 DE JULHO DE 2023	Institui o cordão de fita com desenhos de girassóis como símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas.
LEI Nº 14.768, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2023	Define deficiência auditiva e estabelece valor referencial da limitação auditiva.
DECRETO 11.793, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023	Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite.

AÇÕES E INICIATIVAS DA PETROBRAS

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

Alinhadas ao Programa de Abordagem à Pessoa com Deficiência e/ou Neurodivergência, existem as seguintes iniciativas:

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

Abono de horas para empregado(a) com deficiência - Considerando as inúmeras barreiras que as pessoas com deficiência ainda enfrentam no seu dia a dia na nossa sociedade, o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT em vigor prevê um abono de até 2 horas por dia, até 5 dias na semana, para aqueles/as empregados/as com deficiência que tenham essa necessidade comprovada mediante uma avaliação de equipe multiprofissional de saúde. Para requerer o abono o empregado precisa ser registrado como pessoa com deficiência na empresa e solicitar a avaliação à área de saúde que atende a sua unidade, através do Catálogo de Serviços Petrobras (Pessoa com deficiência (PCD) - Solicitações para saúde) selecionando a opção: Avaliação de saúde para abono de horas para empregado(a) com deficiência.

Para verificar se você está registrado como Pessoa com Deficiência na empresa, consulte pelo "Meu perfil", no SIRH.

Caso não esteja registrado(a) como Pessoa com Deficiência, na empresa, poderá solicitar a avaliação à área de saúde que atende a sua unidade, através do Catálogo de Serviços Petrobras (Pessoa com deficiência (PCD) - Solicitações para saúde) selecionando a opção: Avaliação de saúde para enquadramento de empregado(a) com deficiência.

Custeio de viagem para acompanhante de empregado(a) com deficiência: quando precisar viajar a serviço no país, seja para trabalho ou para capacitação obrigatória, o(a) empregado(a) com deficiência que necessita pode contar com acompanhante. A necessidade deve ser validada pela área de Saúde da companhia. A empresa custeia hospedagem e passagem aérea ou rodoviária ao/à acompanhante e uma diária de viagem ao/à empregado(a) acrescida dos respectivos percentuais destinados às despesas de almoço, jantar e pequenas despesas do acompanhante (*consulte o item 3.4.5 do padrão PE-1PBR-00075 Parcelas Compensatórias Acessórias*).

Você pode solicitar a avaliação à área de saúde que atende a sua unidade, através do **Catálogo de Serviços Petrobras (Pessoa com deficiência (PCD) - Solicitações para saúde)** selecionando a opção: Avaliação de saúde para custeio de despesas de acompanhante de PcD em viagem.

Auxílio Cuidador Empregado(a) com Deficiência - pagamento pela Petrobras de um auxílio pecuniário para pagamento de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, reembolsado, mensalmente, ao/a empregado/a com deficiência, cadastrado(a) na Companhia. Saiba mais e veja o regramento no padrão PE-1PBR-01425 - Conceder Benefício de Auxílio Cuidador Empregado com Deficiência. Você pode solicitar a avaliação à área de saúde que atende a sua unidade, através do Catálogo de Serviços Petrobras (Pessoa com deficiência (PCD) - Solicitações para saúde) selecionando a opção: Avaliação de saúde para solicitação de auxílio cuidador.

Flexibilização da jornada para empregados(as) com filhos(as) com deficiência: empregados e empregadas com filhos inscritos no PAE, da Saúde Petrobras, podem ter a jornada de trabalho flexibilizada para acompanhamento às terapias e tratamentos. Uma das possibilidades é o Abono de horas, através do uso do código de frequência 1114. Para isso, é preciso observar o limite de horas anuais (não cumulativas) e apresentar a comprovação de comparecimento ao/à gestor(a) imediato(a).

Para os casos excepcionais, em que se comprove a insuficiência do abono de horas, existe a possibilidade da isenção de frequência. Você pode solicitar avaliação à área responsável, através do Catálogo de Serviços Petrobras (Solicitar isenção de frequência – empregado com filho com deficiência).

Solicitação de tecnologias assistivas – a TIC possibilita que o(a) empregado(a) com deficiência solicite através do Catálogo de Serviços Petrobras (Solicitação de Tecnologias Assistivas) equipamentos, dispositivos, recursos, que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade laboral, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão.

Programa de Assistência Especial (PAE): gerido pela Saúde Petrobras, o benefício oferece recursos para a prestação de assistência especializada em habilitação, reabilitação e educação para pessoas com transtorno ou deficiência, desde que elas atendam aos critérios de elegibilidade do programa. Para mais informações: consulte o site da Saúde Petrobras.

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

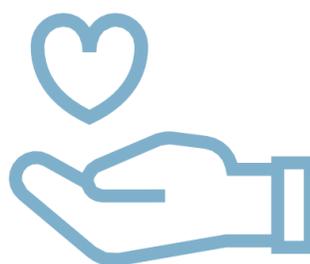
Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS



INCLUSÃO

A **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão** define inclusão do seguinte modo: ato de acolher, respeitar e permitir a plena expressão das identidades, valorizando/reconhecendo os grupos sub-representados e permitindo a plena participação em todo o processo educacional, laboral, político, de lazer, decisório e de atividades comunitárias. Nesse sentido, uma sociedade inclusiva tem relação com ambientes que legitimam e respeitam a diversidade humana, e não apenas a toleram.

*Os conceitos de **sociedade inclusiva e desenvolvimento inclusivo** sustentam o princípio de que as questões relacionadas à deficiência devem ser inseridas transversalmente em programas e políticas públicas, de forma que a sociedade se prepare e se modifique para receber a pessoa com deficiência, em todas as áreas do processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte e cultura).*

Para tanto, deve-se buscar a **equiparação de oportunidades**, tendo o entendimento de “igualdade com as diferenças”. Isso quer dizer que as pessoas com deficiência e/ou neurodivergência, tendo as suas necessidades específicas atendidas, estarão inseridas em condições de igualdade com as demais pessoas, sem perder de vista a perspectiva da equidade, no sentido de que se deve diferenciar apenas para atender às necessidades específicas de cada condição, diferenciar para incluir!

Por exemplo, uma pessoa com deficiência física, que se locomove apenas em cadeiras de rodas, só poderá exercer seu direito de ir e vir com autonomia se estiver em locais acessíveis, nos quais seja possível circular com facilidade e segurança em sua cadeira, independentemente da ajuda de outras pessoas. Uma pessoa autista, com hipersensibilidade sensorial pode, por exemplo, ser extremamente sensível a luzes brilhantes, sons altos, texturas diferentes ou odores fortes. Essas sensibilidades podem ser tão intensas a ponto de interferir em atividades diárias e no bem-estar.

ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

Segundo a **Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência**, adaptação razoável significa: **“As modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais”**.

Trata-se, portanto, do emprego de mecanismos disponíveis para ajustar práticas, materiais, ambientes, regras gerais, etc às diferenças entre as pessoas, para assegurar-lhes equiparação de oportunidades. Isso quer dizer que nem sempre conseguiremos trazer soluções de acessibilidade que atendam a todas as pessoas de modo geral, visto que existem infinitas especificidades que podem surgir, demandando, assim, intervenções em caráter mais individualizado.

ACESSIBILIDADE

A Lei 13.146/2015, em seu art.3º, inciso I apresenta o conceito de acessibilidade:

“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”.

A acessibilidade exerce papel fundamental na inclusão das pessoas com deficiência, uma vez que busca diminuir ou eliminar as barreiras*, equiparando as oportunidades.

*No inciso IV do referido artigo da Lei constam a definição e classificação dos tipos de barreiras:

Barreiras: 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:

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

Em contraposição às barreiras existentes, a acessibilidade é o instrumento que se propõe a mitigá-las ou eliminá-las. Existem várias classificações quanto às dimensões da acessibilidade, contudo é comum a adoção do modelo proposto por Romeu Sasaki:



ARQUITETÔNICA: sem barreiras ambientais físicas. A pessoa com deficiência deve ter acesso a edificações, uso de mobiliário, espaços e equipamentos.



COMUNICACIONAL: sem barreiras na comunicação interpessoal, escrita e virtual. A pessoa com deficiência deve ser capaz de acessar todas as informações as quais uma pessoa sem deficiência acessa. Por exemplo, uma pessoa cega deve ter acesso ao conteúdo escrito ou exibido em vídeo, através de recursos como textos em Braille, leitura de tela, audiodescrição, etc. Da mesma forma, uma pessoa surda deve poder acessar a informação sonora, por meio de recursos como legenda em texto, Libras, textos escritos, etc. Uma pessoa autista pode demandar formas de comunicação alternativa como o PECS (Picture Exchange Communication System), em que se utilizam as trocas de figuras para indicar o que se deseja.



METODOLÓGICA: sem barreiras nos métodos e técnicas de acesso à educação; também conhecida como acessibilidade pedagógica.

INSTRUMENTAL: sem barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de estudo, de trabalho, de lazer e recreação.



PROGRAMÁTICA: sem barreiras invisíveis embutidas em políticas públicas, normas e regulamentos. A inclusão é trabalhada de forma transversal; deve ser pensada quando do planejamento de qualquer ação.

NATURAL: sem as barreiras impostas pela própria natureza, como pisos irregulares – praias, vegetações, calçadas com muitas árvores e trilhas, por exemplo. As cadeiras de rodas anfíbias são um exemplo de acessibilidade natural, pois permitem o deslocamento de pessoas que usam cadeiras de rodas da areia para o mar. Outro exemplo: trilhas ecológicas acessíveis que contam com sinalização, corrimãos, rampas, plataformas suspensas e outros recursos que permitem que pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida possam visitar com segurança.



ATITUDINAL: sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações em relação às pessoas em geral, diz respeito às ações que tomamos como indivíduos para diminuir as barreiras entre as pessoas com deficiência e sem deficiência. Para tanto, o conhecimento e o convívio com as pessoas com deficiência são essenciais.

CAPACITISMO

A principal barreira atitudinal a ser enfrentada é o **capacitismo**. Segundo o art. 4º da Lei 13.146/2015, é “toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas”.

O TERMO SE BASEIA NA CONSTRUÇÃO SOCIAL QUE IMPÕE UM PADRÃO DE CORPO E COMPORTAMENTO CONSIDERADOS “NORMAIS”, RELEGANDO TODAS AS PESSOAS QUE NÃO SE ENQUADRAM NESSE IDEAL A UM STATUS SOCIAL INFERIOR.

Pode se manifestar de forma explícita, como na negativa de prover recursos de acessibilidade ou de acessar a direitos básicos devido à deficiência, por exemplo. No entanto, muitas vezes, ele se apresenta de maneira velada, através de comentários inadequados e ações aparentemente inofensivas ou que supostamente estão valorizando o heroísmo ou espírito de superação podem, na verdade, subestimar as capacidades das pessoas com deficiência, como se elas não pudessem realizar certas tarefas ou alcançar determinados objetivos.

O principais reflexos do capacitismo são: a exclusão de pessoas com deficiência da participação em qualquer esfera, seja em atividades sociais ou eventos contribui para o isolamento e a marginalização, reforçando a ideia de que elas não pertencem ao mesmo

PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

**ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA**

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

espaço que os demais. Essas atitudes, embora sutis, perpetuam a discriminação e limitam as oportunidades de inclusão e reconhecimento que essas pessoas merecem.

ATENÇÃO!

Capacitismo é crime, com previsão de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa, conforme o art. 88, da Lei 13.146/2025 (Lei Brasileira de Inclusão)

Vale destacar que, toda e qualquer pessoa é beneficiada pela acessibilidade, não apenas aquelas que têm deficiência. Um exemplo que ilustra bem é o uso de legendas em vídeos, visto que, além de tornar possível o entendimento para pessoas com deficiência auditiva, também possibilita a compreensão de conteúdos para quem não pode reproduzir áudio em certos locais como em bibliotecas, salas de estudo, etc. (PEREIRA, 2021).

Em termos práticos, a acessibilidade está vinculada à ideia de Desenho Universal, que significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, sem excluir as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. O conceito de Desenho Universal contempla sete princípios:

1 - Equiparação nas possibilidades de uso (igualitário):

Propor espaços, objetos e produtos que possam ser utilizados por usuários com capacidades diferentes, a fim de evitar a segregação.

2 – Flexibilidade de uso (adaptável):

Produtos ou espaços atendem pessoas com diferentes habilidades e diversas preferências, sendo adaptáveis para qualquer uso.

3- Uso simples e intuitivo (óbvio):

De fácil entendimento para que uma pessoa possa compreender, independente de sua experiência, conhecimento, habilidades de linguagem ou nível de concentração.

4- Informação perceptível (conhecível):

Fornecer de forma eficaz a informação necessária, quaisquer que sejam as condições ambientais/físicas existentes ou as capacidades sensoriais da pessoa usuária.

5 – Tolerância ao erro (seguro):

Considerar a segurança na concepção de ambientes e a escolha dos materiais produtos, a

fim de minimizar acidentes. Previsto para minimizar os riscos e possíveis consequências de ações acidentais ou não intencionais.

6 Mínimo esforço físico:

Dimensionar elementos e equipamentos para que sejam utilizados de maneira eficiente, confortável, segura e com o mínimo de fadiga.

7 Dimensão e espaço para uso e interação (abrangente):

Possibilitar a utilização dos espaços por pessoas usuárias, de acordo com suas necessidades para atividades cotidianas de forma a acomodar certas variações ergonômicas.

ACESSIBILIDADE CROMÁTICA

A cor exerce diversas finalidades quando empregada na criação de um projeto comunicacional, peça gráfica, sinalização, tais como atrair, organizar, harmonizar, proporcionar visibilidade e legibilidade, rotular, mensurar, hierarquizar, manter a consistência, indicar e simbolizar. Em determinadas circunstâncias, a cor é entendida como um código praticamente indispensável. Em alguns modos de representação de dados como em mapas, tabelas, gráficos, entre outros, é muito recorrente que a cor seja utilizada como a única maneira de materializar determinada mensagem (PEREIRA, 2021).

Porém, existe uma parcela de cerca de **4% da população mundial** que apresenta algum tipo de discromatopsia, conhecida popularmente como daltonismo, isto é, a dificuldade de distinguir e diferenciar determinadas cores. Esse percentual representa, aproximadamente, **8,35 milhões de pessoas no Brasil e 350 milhões no mundo** e o uso da cor como a única alternativa para transmitir certa mensagem pode se configurar em uma barreira no que diz respeito à visualização e compreensão de dados, podendo ocasionar angústias, constrangimentos que decorrem, principalmente, por episódios de bullying (PEREIRA, 2021).

DESSE MODO, QUANDO SE FALA EM ACESSIBILIDADE CROMÁTICA A PREMISSA É QUE DEVEMOS PROPORCIONAR, ATRAVÉS DO USO DAS CORES, POSSIBILIDADES PARA QUE AS PESSOAS CONSIGAM ENXERGAR ELEMENTOS IMPORTANTES E QUE GARANTA UMA BOA LEITURA, E ISSO SERVE PARA QUALQUER TIPO DE PROJETO.

É comum encontrar em mapas ou gráficos, por exemplo, informações que são interpretadas apenas pela cor utilizada. Essa é uma barreira comum de navegação para quem enxerga as cores de uma maneira diferente. Por isso, a premissa básica é sempre ter mais de uma forma de transmitir uma mensagem.

PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

**ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA**

Conceito de deficiência
Conceito de neurodivergência
Tipos de deficiência
Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais
Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável
Acessibilidade
Atitudes de respeito
Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

Para deixar sua visualização de dados mais acessível, por exemplo, você pode usar legendas diretamente sobre a imagem, gráficos e símbolos ou texturas, linhas e traços diversos. Além disso, utilize os recursos de verificação de acessibilidade disponíveis no PowerPoint e no Word, por exemplo.



NORMAS ABNT

NBR 9050: Estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quando do projeto, construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade.

NBR 15599: Trata da Acessibilidade na Comunicação na prestação de serviços. Classifica os recursos para acessibilidade na comunicação.

Outras normas:

ABNT NBR 16537 (Acessibilidade -Sinalização tátil no piso -Diretrizes para a elaboração de projetos e instalação);

ABNT NBR 14718 (Guarda-corpos para edificação);

ABNT NBR ISO 9386-1:2013 (Plataformas de elevação motorizadas para pessoas com mobilidade reduzida);

ABNT NBR 16820 (Sistemas de sinalização de emergência -Projeto, requisitos e métodos de ensaio);

ABNT NBR NM 313 (Elevadores de passageiros -Requisitos de segurança para construção e instalação);



**ATITUDES
DE RESPEITO**

Muitas pessoas têm dúvidas sobre como interagir com uma pessoa com deficiência. Mas, com a busca por informações e, principalmente, com a convivência, essas dúvidas poderão ser elucidadas. A maioria das pessoas com deficiência não se constrange em responder perguntas a respeito da sua deficiência e sobre como ela consegue realizar determinadas tarefas. No entanto, recomenda-se agir com bom senso e evitar fazer perguntas muito íntimas.

Ao se relacionar com uma pessoa com deficiência, respeite a sua diferença sem acentuá-la. Não superestime suas dificuldades e nem subestime suas possibilidades. Ao perceber que uma pessoa com deficiência necessita de apoio para a realização de alguma atividade e for possível auxiliá-la, ofereça ajuda, mas antes pergunte a forma mais adequada para fazê-lo.

Procure sempre dirigir-se diretamente à própria pessoa com deficiência e não a seus acompanhantes ou intérpretes, pois ela, como quaisquer outras pessoas, pode e deve dialogar com as demais, nos diferentes espaços sociais.

**PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA**

INTRODUÇÃO

**ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A
NEURODIVERGÊNCIA**

Conceito de deficiência
Conceito de neurodivergência
Tipos de deficiência
Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

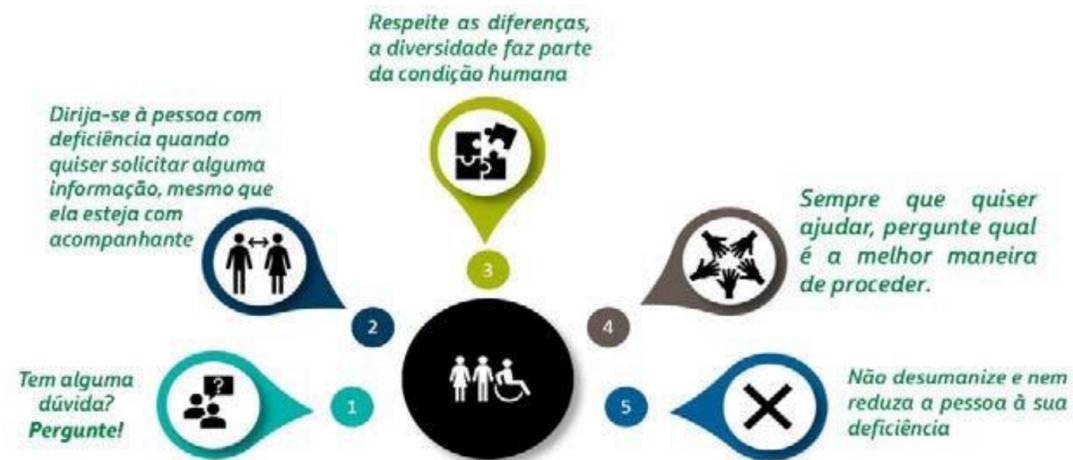
Principais Convenções Internacionais
Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável
Acessibilidade
Atitudes de respeito
Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

NA CONVIVÊNCIA COTIDIANA...



DICAS PARA SUBSTITUIR EXPRESSÕES CAPACITISTAS

ERRADO	CERTO
<i>Parece que se faz de surdo(a)</i>	<i>Parece que não ouviu / entendeu</i>
<i>Parece que é cego</i>	<i>Não entendeu ou percebeu algo</i>
<i>Dar uma de João sem braço</i>	<i>Fugir das obrigações</i>
<i>Deu mancada</i>	<i>Cometeu um erro</i>
<i>Está muito autista</i>	<i>Está distraída, alheia</i>
<i>Fingir demência</i>	<i>Fazer-se de desentendido(a)</i>
<i>Sem pernas/sem braços para isso</i>	<i>Sem condições de executar</i>
<i>Colocar o projeto de pé</i>	<i>Elaborar o projeto</i>
<i>Está mal das pernas</i>	<i>Está com algum problema</i>
<i>Igual a cego em tiroteio</i>	<i>Está perdido(a)</i>
<i>Retardado</i>	<i>Imaturo, brincalhão, com dificuldades de aprendizado, etc.</i>
<i>Esse projeto está capenga</i>	<i>O projeto está malfeito</i>

DICAS PARA SER UMA LIDERANÇA ANTICAPACISTA

- Mude sua atitude: traga pessoas com deficiência para os ambientes que você ocupa;
- Promova a escuta das pessoas com deficiência, respeitando sua autonomia, limites e possibilidades;
- Pressuponha competência e não passividade, incapacidade e falta de iniciativa;
- Envolver a pessoa nas atividades e ouça o que ela tem a dizer;
- Pergunte à pessoa com deficiência se há adaptações ou iniciativas que tornariam aquele espaço melhor para sua convivência;
- O acesso à comunicação e informação é direito de todas as pessoas: faça a sua parte para que a companhia respeite esse direito;
- Identifique as barreiras à participação na instituição e promova ações para removê-las.

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

GESTÃO INCLUSIVA NOS PROCESSOS DA PETROBRAS

A gestão de pessoas busca conciliar o atendimento às necessidades do negócio com as necessidades dos(as) empregados(as) valorizar os(as) empregados(as), por meio de processos que proporcionem seu desenvolvimento, bom clima organizacional, tendo o desempenho como base do reconhecimento.

É requerido, portanto, que as lideranças exerçam uma gestão inclusiva, definida na Política de Diversidade, Equidade e Inclusão como a “liderança que atua continuamente para a efetividade das ações de diversidade, equidade e inclusão, estando atenta aos seus vieses inconscientes, demonstrando disponibilidade, posicionando-se perante qualquer ato de discriminação ou assédio e proporcionando um ambiente em que as pessoas são tratadas com respeito e com igualdade de oportunidades. Sua atuação contribui para gerar sentimentos de valorização, pertencimento, acolhimento e de segurança psicológica”.

De acordo com especialistas no tema, a liderança inclusiva busca assegurar que a sua equipe reflita a demografia da sociedade, tanto na composição funcional quanto nos quadros de liderança. Além disso, é possível identificar cinco características comuns às lideranças inclusivas (ROCHA, 2017):

-  **Consciência dos próprios vieses** – significa que são capazes de perceber que “o que pensam”, “porque pensam” e “como pensam” são frutos de uma construção histórica e social passada através de gerações
-  **Respeito a opiniões diferentes** – requer uma escuta atenta e ativa das mais variadas formas de pensar que contribui para que o conhecimento seja construído coletivamente.
-  **Abertura ao diálogo** – pressupõe disposição para gerar interações de mão dupla, conexões pautadas na abertura para que as pessoas possam se expressar, escutar as demais e construir pontes para o efetivo entendimento.
-  **Empatia** – significa ser capaz de se colocar de forma genuína no lugar do outro, de modo a se conectar de forma mais profunda com as mais variadas pessoas, considerando suas histórias de vida, características e vivências.
-  **Prática constante** – requer o reconhecimento de que o caminho é longo e começa pela incorporação dos comportamentos, das habilidades e atitudes inclusivos na vida cotidiana para que de fato se tornem um hábito.

Uma gestão inclusiva deve promover ações de diversidade, equidade e inclusão, de não discriminação e a igualdade de oportunidades, inclusive com ações afirmativas para grupos sub-representados, considerando também suas interseccionalidades, nas práticas e processos da companhia, incluindo os de recrutamento, retenção, seleção, sucessão, mobilidade, performance, promoção, reconhecimento, recompensa, benefícios, treinamento, desenvolvimento, desligamento e aposentadoria.

GESTÃO INCLUSIVA NOS PROCESSOS DA PETROBRAS

PROGRAMA DE ABORDAGEM
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E/OU NEURODIVERGÊNCIA



TELETRABALHO

Na Petrobras, as pessoas com deficiência em regime administrativo podem solicitar Teletrabalho Híbrido ou Teletrabalho Integral (TTI), nos termos do regramento previsto no padrão [PE-1PBR-00827 – Teletrabalho](#).

SÃO ELEGÍVEIS AO TELETRABALHO INTEGRAL AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – ASSIM DEFINIDAS NOS TERMOS DA LEGISLAÇÃO E ENQUANTO PERMANECEREM NESTA CONDIÇÃO E AS EQUIPARADAS AS TAIS PARA FINS DE DIREITOS LEGAIS – QUE ESTEJAM INCLUÍDAS NO CADASTRO DA PETROBRAS, E QUE ESTEJAM ENGAJADAS NO REGIME ADMINISTRATIVO, COM HORÁRIO FIXO OU FLEXÍVEL, INCLUÍDAS AS PESSOAS QUE TENHAM OPTADO PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE REMUNERAÇÃO, PROFISSIONAIS DE CATEGORIAS DIFERENCIADAS (MÉDICOS, DENTISTAS E ASSISTENTES SOCIAIS), E AS PESSOAS OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA.

É importante que a liderança tenha em mente a necessidade de inclusão da pessoa em TTI na rotina da gerência, principalmente quando ela é a única da equipe que atua nessa modalidade.

As reuniões devem ser planejadas considerando a participação remota da pessoa, a organização do trabalho deve levar em consideração a necessidade de manutenção do vínculo desta com a equipe, estimulando a utilização de ferramentas de comunicação síncronas e assíncronas que a mantenham em contato com o time, participando das interações e se mantendo informada sobre o andamento dos assuntos da gerência.

Quando o time todo está em teletrabalho essa gestão tende a ser facilitada, porém quando a maior parte está totalmente presencial o esforço gerencial para a inclusão dessa pessoa deve ser maior. É possível convocar a pessoa em teletrabalho integral para o trabalho presencial, ocasionalmente, mas é importante que a liderança avalie a real necessidade e a finalidade do que vai ser feito presencialmente, considerando a deficiência da pessoa.

É importante também ter atenção e um acompanhamento mais próximo do desempenho da pessoa, mantendo uma rotina de conversas e feedbacks ao longo do ano para garantir que a pessoa esteja bem adaptada a rotina de teletrabalho integral, entregando os resultados esperados pela liderança e sempre que necessário tendo o feedback tempestivo de seu desempenho.

Esse cuidado evitará questionamentos futuros quanto aos seus resultados e seus reflexos em sua carreira.

Em resumo, o Teletrabalho Integral para pessoas com deficiência tem por objetivo ser um facilitador, proporcionando maior conforto e adaptabilidade ao trabalho para a pessoa com deficiência. Não se trata de um privilégio para esse grupo, e sim uma forma de nivelar as condições de trabalho. As pessoas com deficiência em Teletrabalho Integral devem ter o mesmo tratamento dado a todas as outras pessoas em relação a: acesso a programas de desenvolvimento, realização de atividades complexas, liderança de projetos/processos ou acesso aos processos de reconhecimento e desempenho.



INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

CONVERSA DE CARREIRA

A **Conversa de Carreira** é uma ferramenta de gestão que tem como objetivo ampliar o repertório e a consciência para a gestão de carreira.

*Na prática, trata-se de uma conversa estruturada com foco na carreira da pessoa, considerando sua trajetória, experiências, competências, valores, prioridades e aspirações; buscando **identificar objetivos de carreira, soluções de desenvolvimento e alinhamento de expectativas.***

Esta prática **fortalece a atuação da liderança em seu papel de formação e desenvolvimento de pessoas**, estimulando maior protagonismo dos membros da equipe em seu autodesenvolvimento, planejamento e gestão da carreira; ao mesmo tempo que possibilita ter maior visibilidade e gestão de seus talentos internos. Esta prática fortalece a atuação da liderança em seu papel de formação e desenvolvimento de pessoas, estimulando maior protagonismo dos membros da equipe em seu autodesenvolvimento, planejamento e gestão da carreira; ao mesmo tempo que possibilita ter **maior visibilidade e gestão de seus talentos internos.**

Sugestão de roteiro para Conversa de Carreira com pessoas da equipe:

1

Abertura: esclarecer os objetivos da conversa e acordos

Objetivos da Conversa: promover uma reflexão estruturada sobre aspirações, expectativas de carreira e ações de desenvolvimento; identificar e reconhecer a trajetória da pessoa, competências fortes e a desenvolver; alinhar expectativas em relação a carreira e construir, de forma conjunta, soluções (exemplos: soluções de desenvolvimento, negociação ou adaptações necessárias para a realização de tarefas, participação em novos projetos ou processos, mobilidade, dentre outras ações); fortalecer o engajamento das pessoas com seu processo de trabalho, carreira e desenvolvimento.

2

Acordos para realização da Conversa: sigilo das informações compartilhadas e alinhamento de expectativas em relação ao resultado e aos encaminhamentos.

3

Condução: refletir sobre trajetória de carreira: marcos e experiências; conversar sobre as aspirações de carreira: objetivos e expectativas de carreira (visão de futuro, oportunidades e necessidade de desenvolvimento); identificar atividades que mais se identifica e que entende que pode contribuir para a gerência; pontos que reconhece como fortes em sua atuação profissional e pontos que gostaria de desenvolver, experiências e aprendizados que gostaria de ter no ambiente de trabalho; identificação e construção de soluções e adaptações que sejam necessárias a adequadas para a realização do trabalho.

4

Resultados: a principal entrega da Conversa de Carreira é a maior clareza em relação as experiências, objetivos, aspirações e expectativas de carreira da pessoa e a construção conjunta de soluções e combinados que atendam às suas necessidades e as da organização

Boas Práticas para condução:

Preparação para a Conversa: conhecer o histórico da pessoa; escolher adequadamente o tempo e local para realização da conversa.

Realização da Conversa: estabelecer o rapport - momento inicial para gerar conexão e abertura para condução da conversa; realizar a escuta ativa; evitar perguntas fechadas, de sim ou não, privilegiando perguntas abertas para explicitar e conhecer a perspectiva da pessoa; aplicar os princípios da Comunicação Não Violenta - observar o ambiente da conversa, suspender o julgamento; reconhecer os sentimentos que a conversa gera; identificar quais necessidades ficam evidentes no momento da conversa e estabelecer pedidos e acordos claros, em linguagem positiva e empática.

É importante destacar que este tópico merece atenção diferenciada quando se trata da abordagem a pessoas neurodivergentes, principalmente aquelas que estão no espectro autista, considerando que é o público sobre o qual se tem mais informações. Seguem alguns pontos a serem considerados (CNJ, 2023):

- Uso de linguagem clara, simples e direta, evitando figuras de linguagem, ironias e sarcasmo.

- Mensagem explícita apontando o que deve ser realizado, quando deve ser realizado e como deve ser realizado.

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

- Manter o tom de voz baixo e amigável com atenção à dicção.
- Dar o tempo adequado para a pessoa autista a mensagem e elaborar a resposta.
- Oferecer maneiras alternativas de comunicação para que a pessoa se expresse.
- Reagir com naturalidade a comportamentos comuns de pessoas autistas caso: repitam de modo imediato palavras e frases ditas, interrompam o assunto e iniciem comentários sobre outros temas, realizem movimentos

inesperados ou repetitivos, consumam alimentos ou saiam do local sem comunicar previamente ou sem

aguardar o momento apropriado ou tenham outros comportamentos considerados inapropriados. Se necessário, redirecione delicadamente ao assunto que estava sendo discutido.

- No ambiente virtual, é possível que, ao interagir com a pessoa autista, ela não apresente comportamentos comuns desse contexto interacional. Não interprete como desinteresse ou desrespeito caso ela esteja com o tronco ou face direcionada em direção oposta à tela.

Estímulo ao desenvolvimento: conhecer as soluções de desenvolvimento da companhia; conectar o propósito do indivíduo ao desenvolvimento de carreira e necessidades da área; incentivar o protagonismo do empregado envolvendo-o na construção da solução.



**EM CASO DE DÚVIDAS, APOIO E SUGESTÕES,
PROCURE O RH/EDRP/CSP**



GERENCIAMENTO DE DESEMPENHO



O processo Gerir Desempenho tem como objetivos principais promover o alinhamento estratégico, pelo desdobramento de metas nos diversos níveis da companhia e registrar a avaliação de desempenho da pessoa com relação às suas metas e às competências Petrobras.

O resultado desta avaliação deve reconhecer de forma justa pontos fortes e pontos de melhoria de cada pessoa avaliada para que possa ser utilizado como insumo confiável aos demais processos de gestão.

Uma vez que as adaptações razoáveis sejam implementadas, o tratamento do Gerenciamento de Desempenho (GD) deve seguir as mesmas premissas e etapas previstas no processo descrito no [padrão do processo](#).

Uma das principais premissas da Gestão de Desempenho está fundamentada no diálogo constante e esta é a melhor forma de conduzir o processo. Contudo, é importante se atentar para o fato de que a comunicação oral é apenas uma das formas de diálogo, que nem sempre será a melhor ferramenta para todas as pessoas; é possível que uma pessoa neurodivergente, por exemplo, tenha mais facilidade para se expressar por escrito, de modo que é fundamental entender qual a melhor forma de estabelecer essa comunicação.

O processo de Gerenciamento de Desempenho possui três principais fases:

PLANEJAMENTO DE METAS;

ACOMPANHAMENTO E REVISÃO;

E AVALIAÇÃO.

O início do processo se dá com o planejamento de metas, que devem ser desafiadoras, porém não impossíveis de serem atingidas. Elas devem ser estabelecidas durante a fase de planejamento, ou assim que a pessoa chegar à área, respeitando o desdobramento dos scorecards e planos de trabalho das áreas, sempre seguindo a metodologia SMART (eSpecific, Mensurável, Atingível, Relevante e Temporal).

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

É sempre importante que as metas sejam construídas respeitando ao máximo os aspectos da realidade local e da pessoa com deficiência e/ou neurodivergência para o qual a meta será atribuída, buscando aproveitar integralmente seu potencial sem, no entanto, serem arrojadas demais a ponto de se tornarem inatingíveis. Esse equilíbrio é construído por feedbacks constantes entre liderança e a pessoa com deficiência e/ou neurodivergência, durante a fase de acompanhamento e revisão, nos quais devem ser alinhadas ações, como adaptações ligadas à deficiência e/ou neurodivergência ou desenvolvimentos necessários, bem como o ajuste de planos de ação visando ao atingimento dos objetivos. Em situações específicas, como mudanças na estratégia e revisão dos scorecards, pode ser necessário revisar alguma das metas, mas estes ajustes devem ser feitos com a máxima cautela.

A realização de um planejamento adequado, acompanhamentos e feedbacks constantes, facilita muito o momento de avaliação, última fase do processo, na qual deve-se apurar o resultado das metas e avaliar as competências de acordo com o que está estabelecido para o processo.

Depois de concluída a avaliação, o aspecto mais importante é que a liderança e a pessoa com deficiência e/ou neurodivergência realizem um feedback sincero e respeitoso, que celebre os resultados obtidos e esteja voltado ao desenvolvimento e melhoria.

RECONHECIMENTO E RECOMPENSA

A Petrobras reconhece o seu efetivo de diferentes formas pela contribuição para o alcance dos resultados empresariais, por meio de processos anuais de Remuneração Variável e de Aumento de Aumento por Mérito.



A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) visa reconhecer o desempenho coletivo das pessoas da Petrobras. De forma complementar a PLR, o Prêmio por Desempenho (PRD) visa reconhecer também o desempenho individual das pessoas avaliado no GD. A partir de 2023, o PRD passou a ser o programa de remuneração variável da companhia, abrangendo as pessoas ocupantes e não ocupantes de função gratificada.

Quanto a remuneração fixa, a companhia aplica anualmente o processo de Aumento por Mérito, destinado as pessoas em cargos do PCAC e do PCR, além da progressão nas tabelas salariais de função gratificada. Nesse programa, além das concessões automáticas

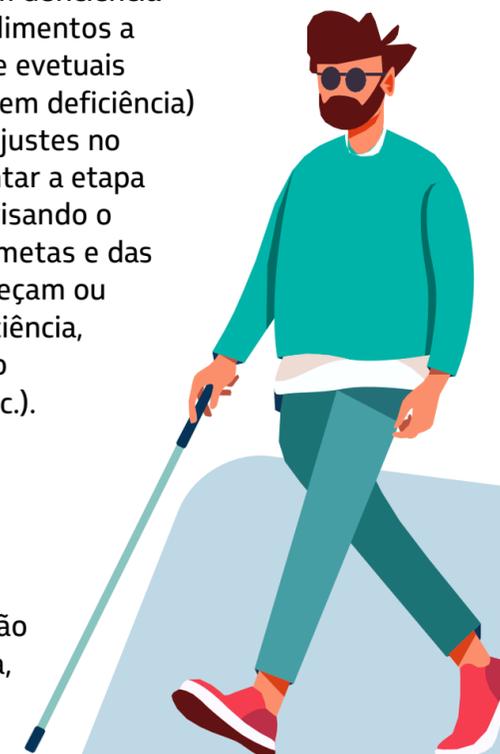
previstas no cargo, são aprovados anualmente recursos para concessões anuais de 1 a 3 níveis salariais, por mérito. Para essas concessões, o desempenho avaliado no GD é o principal critério de análise. Junto ao posicionamento na faixa salarial, gera a prioridade recomendada na matriz, cabendo a liderança a confirmação das concessões dentro dos limites estabelecidos.

Como todas as pessoas, as pessoas com deficiência e/ou neurodivergência concorrem as concessões por mérito em 12 meses, considerando a prioridade recomendada pela matriz. Cabe as lideranças examinarem se eventuais barreiras ao desempenho requerido estão sendo tratadas nas etapas de planejamento e acompanhamento do GD. Essa análise permitirá as lideranças ratificarem a prioridade recomendada pela matriz de priorização ou tratar excepcionalmente quaisquer situações onde a priorização recomendada pela matriz não representa a decisão mais justa. Uma condição dificultadora ou impeditiva (barreiras) para uma pessoa com deficiência e/ou neurodivergência que não tenha sido adequadamente tratada durante o ciclo de avaliação no GD é um exemplo dessas situações.

Importante frisar que o processo de Aumento por Mérito prevê análise das concessões gerenciais nos comitês gerenciais com o objetivo de identificar e tratar possíveis distorções.

Assim, considerando que a condição das pessoas com deficiência e/ou neurodivergência, por si só, não presume impedimentos a assunção dos desafios da sua área, a identificação de eventuais distorções na priorização dos empregados (com ou sem deficiência) no processo de Aumento por Mérito, com possíveis ajustes no processo de concessão de níveis, deverá retroalimentar a etapa de planejamento e revisão do GD no ciclo seguinte, visando o estabelecimento, acompanhamento e avaliação das metas e das competências de forma a tratar as barreiras que impeçam ou dificultem a performance dos empregados com deficiência, considerando o impacto da avaliação de desempenho em outros processo de RH (PRD, seleção gerencial etc.).

Além disso, a condição de ser uma pessoa com deficiência não pode ser critério de despriorização no processo de Aumento por Mérito, sob pena de estar infringindo normativos internos e ser um ato discriminatório, qualificado como crime e com previsão de pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa, de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão.



REFERÊNCIAS

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

ABREU, Tania Paim Caldas de; VILARDO, Maria Aglaé Tedesco; FERREIRA, Aldo Pacheco. Acesso das pessoas com deficiência mental aos direitos e garantias previstos na Lei Brasileira de Inclusão por meio do Sistema Único de Assistência Social. *Saúde Debate*, Rio de Janeiro, V. 43, N. Especial 4, p. 190-206, Dez. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/W3wFYpZGS6cyJhLvvYkSQ8C/?format=pdf&lang=pt>

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2004.

BERNARDES, Liliane Cristina Gonçalves. Avaliação da deficiência para acesso a políticas públicas: contribuições para um instrumento unificado de avaliação da deficiência /Liliane Cristina Gonçalves Bernardes, Miguel Abud Marcelino, Lailah Vasconcelos de Oliveira Vilela. – Brasília, DF: Ipea, 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13407/1/TD_2979_Web.pdf. Acesso em: 13 set.2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasília, DF, 2014. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 9 jul. 2014.

BRASIL. Ministério de Direitos Humanos e Cidadania. Relatório final do Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/relatorio-final-gt-avaliacao-biopsicossocial-de-2024/relatorio_final_gt_avaliacao_-_biopsicossocial_unificada.pdf. Acesso em: 13 set.2024.

BBRASIL. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília, DF, 2014. Disponível em: www.pessoacomdeficiencia.gov.br. Acesso em: 9 jul. 2014.

BRASIL. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Capacitação em acessibilidade. Brasília, DF, 2013. Disponível em: www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/acessibilidade/conteudo-para-capacitacao-em-acessibilidade. Acesso em: 08 out. 2013.

COLETIVO AUTISTA DA USP. Cordões e seus significados. Disponível em: <https://www.ee.usp.br/wp-content/uploads/2023/11/Cartilha-sobre-os-significados-dos-Cordoes-1.pdf>. Acesso em: 06 set.2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Manual de Atendimento a Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/04/manual-de-atendimento-a-pessoas-com-transtorno-do-espectro-autista-final-23-05-22.pdf>. Acesso em: 28 ago.2024.

FEDERAÇÃO DE ARTICULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PCD E PCAH NO RS. Porto Alegre, 2014. Disponível em: www.faders.rs.gov.br. Acesso em: 9 jul. 2014.

HIDDEN DISABILITIES SUNFLOWER (HD SUNFLOWER). O que é o cordão de girassol? Disponível em: https://hdsunflower.com/br/insights/post/for-people-with-non-visible-disabilities?gl=1*1w2k5n9*up*MQ.*ga*NzUyMjcxODE3LjE3MjY0MjExOTE.*ga_E5XYNMGL8E*MTcyNjQyMTE5MC4xLjAuMTcyNjQyMTE5MC4wLjAuMA.*ga_9NBHMF5E90*MTcyNjQyMTE5MS4xLjAuMTcyNjQyMTE5MS4wLjAuMA. Acesso em: 28 ago.2023.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). [S.l.], c2014. Disponível em: www.onu.org.br. Acesso em: 9 jul. 2014.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL/SECCIONAL RIO DE JANEIRO. Palestra “Conhecendo pessoas com deficiência psicossocial”. Romeu Sasaki. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: https://www.oabrij.org.br/arquivos/files/-Comissao/cartilha_autismo.pdf. Acesso em: 22 nov.2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 01 ago.2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e de Morbidade. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/pt#437815624>. Acesso em: 20 set.2024.

PEREIRA, Thiovane. Guia de acessibilidade cromática para daltonismo: princípios para profissionais da indústria criativa. Santa Maria: 2021, 31p. Disponível em: <https://thiovane.com.br/guia-daltonismo/>. Acesso em: 12 ago.2024.

REFERÊNCIAS

PROGRAMA DE ABORDAGEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGÊNCIA

INTRODUÇÃO

ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA E A NEURODIVERGÊNCIA

Conceito de deficiência

Conceito de neurodivergência

Tipos de deficiência

Estatísticas

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Principais Convenções Internacionais

Legislação Federal

INCLUSÃO

Adaptação razoável

Acessibilidade

Atitudes de respeito

Gestão inclusiva nos processos da Petrobras

REFERÊNCIAS

PORTARIA CONJUNTA Nº 14, de 29 de JULHO de 2022. Aprova o Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas do Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/pcdt/arquivos/2022/portaria-conjunta-no-14-pcdt-transtorno-do-deficit-de-atencao-com-hiperatividade-tdah.pdf>. Acesso em: 29 ago.2024.

REDONDO, Luciene. Pessoas com Deficiência psicossocial/transtornos mentais. Inclusão com Acessibilidade no Trabalho. Módulo III, Aula 05. Youtube, 03 de Nov. de 2020. Também disponível em: <https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/visoes-atuais-sobre-a-condicao-da-deficiencia/pessoas-com-deficiencia-psicossocial--transtornos-mentais>. Disponível em: <https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/visoes-atuais-sobre-a-condicao-da-deficiencia/pessoas-com-deficiencia-psicossocial--transtornos-mentais>. Acesso em: 11 dez.2023.

REVISTA FAPESP. Número de pessoas superdotadas é subnotificado no Brasil. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/numero-de-pessoas-superdotadas-e-subnotificado-no-brasil/>. Acesso em: 02 set.2024.

RIO DE JANEIRO (Estado). Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência. Mitos e realidades sobre pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. Rio de Janeiro, 2013.

ROCHA, Liliane. Como ser um líder inclusivo: fuja do diversitywashing e a valorize a diversidade – seu guia para construir uma sociedade mais justa e uma empresa mais competitiva. São Paulo: Scortecci, 2017.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria dos Direitos das Pessoas com Deficiência. São Paulo, 2014. Disponível em: www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br. Acesso em: 9 jul. 2014.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados, [S.l.], ano 1, n. 1, jan./jun. 2003, p. 8-11. Disponível em: www.saci.org.br. Acesso em: 01 set. 2009.

_____. Eufemismo na contramão da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação, ano 14, n. 74, p.14-17, maio/jun. 2010.

SILVA, Antonio Luiz da. Deficiência psicossocial: do conceito ao diagnóstico. IN: Atenção Primária à Saúde no Brasil: avanços, retrocessos e práticas em pesquisa - ISBN 978-65-5360-114-7 - Editora Científica Digital - www.editoracientifica.org - Vol. 1 - Ano 2022. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/220508776.pdf> UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ. Pessoa com deficiência: aspectos teóricos e práticos. Paraná: UNIOESTE, 2006.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Educação inclusiva: o que o professor tem a ver com isso?. São Paulo, 2005.

O conteúdo desta cartilha foi elaborado, originalmente, em 2014, em articulação com a Secretaria Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência. Foi revisado, em 2024, pelo RH/CCD/DEI – Diversidade, Equidade e Inclusão e pelo JURIDICO/GG-ACOC/JCORP/JESG -

Manifestações (dúvidas, sugestões, críticas etc.) sobre o conteúdo e o Programa de Abordagem à Pessoa com Deficiência e/ou Neurodivergência podem ser enviadas para:

cc-diversidade@petrobras.com.br