

CIPA UNICAMP

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio da UNICAMP

Segurança, saúde e comprometimento!

Curso de Capacitação de Membros da CIPA Gestão 2024-2025

Novembro 2024



Daniela Martins

Psicóloga do Trabalho

Mestre em Psicologia – Saúde Mental e Trabalho

Coordenadora da Divisão de Saúde Ocupacional/DSO/DGRH

Atua na DGRH desde 1997 – Processos de Gestão de
Pessoas



Roteiro da Apresentação

Apresentação Temas

Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho

- a. **Assédio Sexual**
- b. **Assédio Moral**

Noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho

- a. **PCDs e Servidores reabilitados**
- b. **Importância da inclusão no trabalho**
- c. **Noções de acessibilidade**

Objetivo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA

Alteração do nome da CIPA na NR 5 - Lei nº 14.457/2022, posteriormente regulamentada e complementada pela Portaria nº 4.219/2022

5.3 Atribuições

5.3.1 A CIPA tem por atribuição

j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho **nas suas atividades e práticas.**

Objetivo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA

Para tal, as empresas que possuem CIPA, foram **obrigadas** a:

- **incluir**, em suas normas internas, **regras de conduta a respeito de assédio sexual e outras formas de violência no trabalho**, garantindo ampla divulgação de seu conteúdo aos empregados e empregadas;
- **fixar procedimentos para** aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- **incluir**, nas atividades e práticas da CIPA, temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual e de outras formas de violência; e,
- **capacitar, orientar, sensibilizar empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos**, no mínimo a cada 12 meses, sobre temas relacionados à violência, assédio e diversidade no âmbito do trabalho.

O que é Assédio Moral?

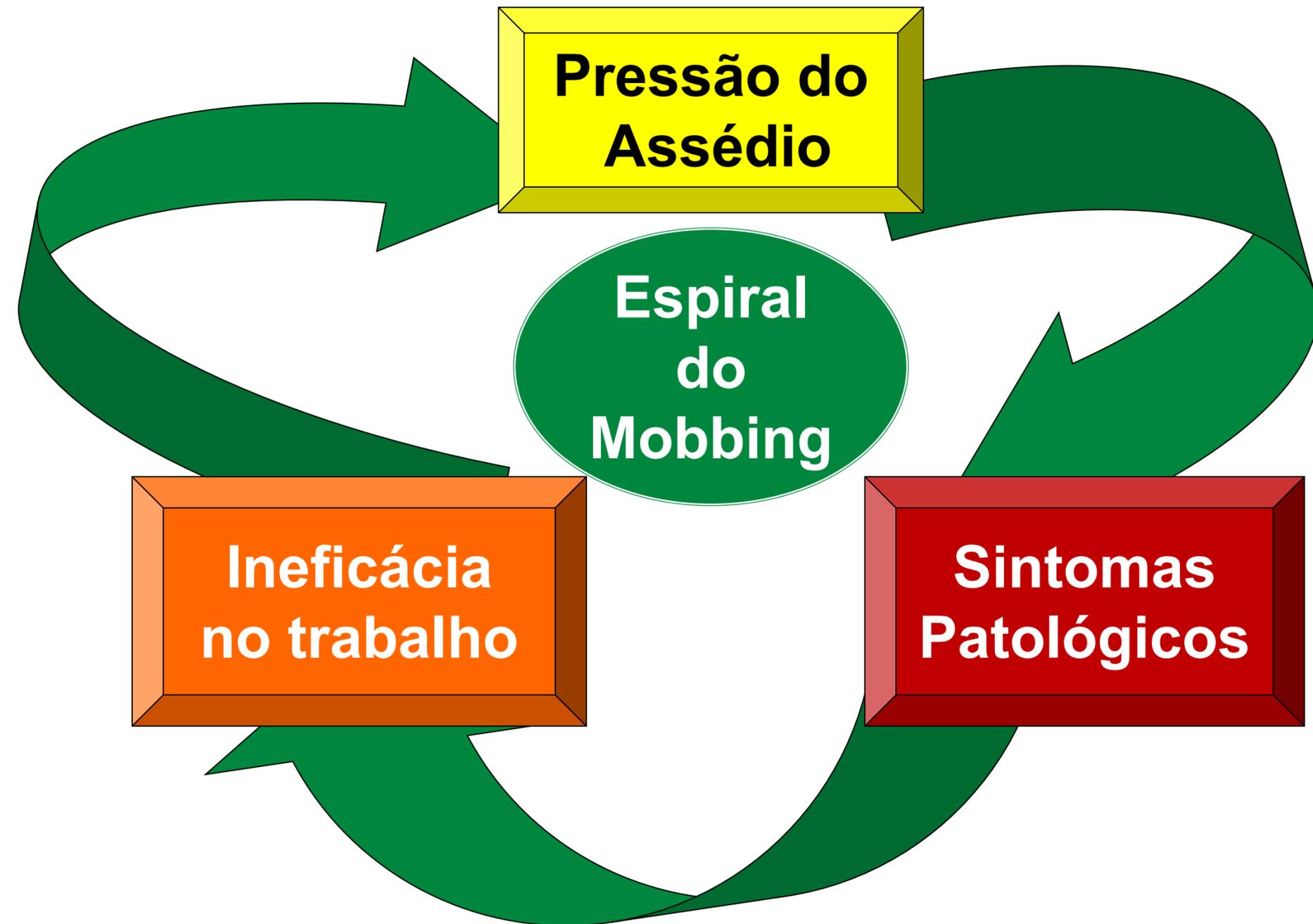
- **É um fenômeno presente nos ambientes de trabalho** – é tão antigo quanto o próprio trabalho – envolve a disputa pelo poder
- **Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho**
- ***Mobbing* – Psicoterrorismo no trabalho – Assédio moral – Violência Invisível – Leva a deterioração das relações interpessoais e disfunções organizacionais.**
- **Envolve abuso de poder, exclusão, humilhação, instigar colegas contra a vítima, assédio sexual, espalhar falsas notícias, ofensa verbal**

O que é Assédio Moral?

- **É um fenômeno presente nos ambientes de trabalho** – é tão antigo quanto o próprio trabalho – envolve a disputa pelo poder
- **Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou deteriorar o seu ambiente de trabalho (Leyman, 2005)**
- ***Mobbing* – Psicoterrorismo no trabalho – Manipulação Perversa – Assédio moral – É a Violência Invisível – Leva a deterioração das relações interpessoais e disfunções organizacionais**
- **Envolve abuso de poder, exclusão, humilhação, instigar colegas contra a vítima, assédio sexual, espalhar falsas notícias, ofensa verbal**

A espiral do Mobbing

(retroalimentação negativa)



Tipos de Assédio Moral

01

INTERPESSOAL

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe

02

INSTITUCIONAL

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio

Tipos de Assédio Moral

03

VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies: Descendente e Ascendente

04

HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

05

MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal.

ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar **dano moral**, mas **não necessariamente** configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer **repetidamente**, por **tempo prolongado**, e com a **intenção de prejudicar emocionalmente** a vítima.



Comportamentos que podem caracterizar Assédio

- ✓ Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões
- ✓ Sobrecarregar o trabalhador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência
- ✓ Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores
- ✓ Passar tarefas humilhantes
- ✓ Reiteradamente, gritar ou abordar de forma desrespeitosa, ríspida ou constrangedora colegas, gestores, estagiários ou terceirizados
- ✓ Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador

Comportamentos que podem caracterizar Assédio

- ✓ Não levar em conta problemas de saúde, limitações físicas ou recomendações médicas, chegando a ridicularizar o profissional por tal condição;
- ✓ Criticar a vida particular da vítima;
- ✓ Atribuir apelidos pejorativos;
- ✓ Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- ✓ Evitar a comunicação direta com um profissional ou grupo, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou envio de recados por terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- ✓ Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;

Comportamentos que podem caracterizar Assédio

- ✓ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima
- ✓ Retirar cargos e funções sem motivo justo
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais
- ✓ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho
- ✓ Aplicar vigilância excessiva e vexatória quanto ao cumprimento de responsabilidades, horários e vestimentas
- ✓ Fragilizar, ridicularizar ou menosprezar colegas, gestores, estagiários ou terceirizados, seja por meio de palavras ou gestos de desprezo, como ironias, risinhos, suspiros, piadas, olhares desdenhosos, cochichos, entre outras condutas que visam inferiorizar o profissional

Comportamentos que podem caracterizar Assédio

- ✓ Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades no prazo
- ✓ Advertir arbitrariamente
- ✓ Responsabilizar um profissional publicamente, sem fundamento e de forma desproporcional, ressaltando sua incompetência ou incapacidade para realização do trabalho
- ✓ Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?



Aumento da
demanda de
trabalho –
pressão por
resultados,
metas
exequíveis



Conflito ou
divergência
pontual – Atos de
gestão que
possam
contrariar o
empregado



Uso de
mecanismos
tecnológicos
de controle –
aplicação das
normas



Conflito é Assédio?



O **conflito** no ambiente de trabalho pode ser entendido como **desacordo entre pessoas ou grupos**, derivado de **discordâncias relativas a ideias, crenças, perspectivas, valores ou sentimentos**.

O conflito tem origem na **necessidade de mudança e mobiliza pessoas**, podendo ser fonte de renovação. Portanto, **se bem administrado**, pode ser fonte de **transformação e aprendizado**.

- No **assédio**, ao contrário, **não existe nenhum conflito estabelecido ou explicitado**, sendo **decorrente do que não é falado do que está escondido**.
- No assédio moral **não se observa uma relação simétrica**, como no conflito, mas **uma relação dominante-dominado**, na qual aquele que **comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade**.
- O assédio pressupõe a **dominação psicológica pelo agressor e a submissão forçada da vítima**, desconsiderando a presença de um interlocutor válido, o que permite que a identidade do agredido seja mais facilmente destruída.

**Quadro comparativo com as principais diferenças entre
assédio moral e conflitos no trabalho**

Assédio moral no trabalho	Conflitos no trabalho
Tem o objetivo de prejudicar ou afastar o profissional alvo do assédio.	Surgem de questões relacionadas a situações ou questões específicas do trabalho.
As agressões podem ser difusas e escamoteadas.	As ideias e posições defendidas pelos envolvidos são explicitadas.
Os atos são frequentes e dirigidos a um determinado profissional ou grupo.	São ocasionais e não têm como foco atingir uma pessoa específica.
O assediador pode até mesmo se negar a interagir com o assediado, ocasionando seu isolamento.	A interação entre os profissionais que possuem posições divergentes é mantida, mesmo após a situação conflituosa.
A prática do assédio é negada e parte de uma interação confusa.	Os envolvidos têm consciência da divergência de posicionamentos.
Gera consequências para o clima de trabalho da equipe.	Gera desconforto naqueles que presenciam, no entanto, não traz prejuízo permanente para o clima organizacional.
Visa atacar e causar dano ao profissional ou equipe.	Tem como fundamento contribuir para o desenvolvimento de uma atividade ou processo.

Conflito é Assédio?

A black and white photograph of a person in a suit holding a smartphone. The person's hands are visible, holding the phone from the sides. The background is slightly blurred, showing the person's torso and the texture of the suit.

CAUSAS

Estão ligadas a fatores econômicos, culturais e psicossociais

- ✓ Abuso do poder diretivo
- ✓ Busca incessante do cumprimento de metas
- ✓ Cultura autoritária
- ✓ Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas
- ✓ Rivalidade e competitividade no ambiente de trabalho
- ✓ Inveja

CONSEQUÊNCIAS



**Para o
indivíduo**

O assédio moral traz **consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais** para o assediado e **prejudica** o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

O assédio tem uma força de **paralisar, neutralizar e até destruir sonhos e metas** – Reside na **violação de direitos da personalidade do indivíduo** com prática de atos que atentam contra a **dignidade psíquica**.

Quando a conduta **afeta também aspectos corpóreos** do ser humano pode-se verificar a ocorrência de algum **outro tipo de ato ilícito** como a **agressão física**, por exemplo.

CONSEQUÊNCIAS



**Para o
indivíduo**

- ✓ Dores generalizadas
- ✓ Palpitações
- ✓ Distúrbios digestivos
- ✓ Dores de cabeça
- ✓ Hipertensão arterial (pressão alta)
- ✓ Alteração do sono
- ✓ Irritabilidade
- ✓ Crises de choro
- ✓ Abandono de relações pessoais
- ✓ Problemas familiares
- ✓ Isolamento
- ✓ Depressão
- ✓ Síndrome do pânico
- ✓ Estresse
- ✓ Esgotamento físico e emocional
- ✓ Perda do significado do trabalho
- ✓ Suicídio

CONSEQUÊNCIAS



**Para a
organização**

- Redução da produtividade
- Rotatividade de pessoal
- Aumento de erros e acidentes
- Absenteísmo (faltas)
- Licenças médicas
- Exposição negativa da marca
- Indenizações trabalhistas
- Multas administrativas

CONSEQUÊNCIAS



**Para o
estado**

- **Custos com tratamentos médicos**
- **Despesas com benefícios sociais**
- **Custos com processos administrativos e judiciais**

MEDIDAS PREVENTIVAS



- ✓ Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho
- ✓ Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais
- ✓ Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;



- ✓ Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho
- ✓ Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas
- ✓ Reduzir o trabalho monótono e repetitivo

MEDIDAS PREVENTIVAS



- ✓ Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo
- ✓ Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho
- ✓ Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso



- ✓ Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral
- ✓ Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral
- ✓ Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias

O que fazer?



ASSÉDIO MORAL

Não faça.
Não aceite.
Denuncie.

- ✓ **É preciso dar um basta! É responsabilidade de todos!**
- ✓ Com informação, organização e mobilização de todos.
- ✓ Condições de trabalho dignas: respeito, cooperação e solidariedade.
- ✓ **Canal de Denúncia – DGRH – DPsi/CRIAT** – Cuidados com o Relacionamento Interpessoal no Ambiente de Trabalho, a DGRH **oferece acolhimento às denúncias de assédio moral nas relações de trabalho contra servidor da Unicamp**, e os procedimentos detalhados podem ser consultados no Portal DGRH – [Acolhimento à Denúncia de Assédio Moral](#)

- ✓ **As orientações e os procedimentos para apuração de denúncias de Assédio Moral estabelecidas pela [Instrução Normativa DGRH nº 002/2016](#) atendem ao disposto no [Termo de Ajuste de Conduta nº 303.2015](#), firmado em 09/09/2015 pela Unicamp perante o Ministério Público do Trabalho, e têm por objetivo **fixar “obrigações de fazer, não fazer e dar consistentes no cumprimento da legislação trabalhista, especificamente quanto ao combate ao assédio moral em suas dependências”**.**

O QUE FAZER?



VÍTIMA

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação
- Buscar apoio e orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações

O QUE FAZER?



VÍTIMA

- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou ao órgão/setor par acolhimento de denúncias (DGRH/CRIAT)
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

O QUE FAZER?

- Oferecer apoio à vítima
- Disponibilizar-se como testemunha
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou



COLEGAS

O que é Assédio Sexual?

- **É um fenômeno também presente nos ambientes de trabalho** – envolve a disputa pelo poder
- **Conceito Legal - Art. 216-A do Código Penal:**

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo, ou função.

Pena: detenção de 1 a 2 anos.”

O que é Assédio Sexual?

- O **assédio sexual no ambiente de trabalho** - “toda **conduta de natureza sexual não solicitada**, que tem um **efeito desfavorável** no ambiente de trabalho ou **consequências prejudiciais** no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau)
- Essa atitude pode ser **clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos**, vir em **forma de coação** ou, ainda, em **forma de chantagem**
- O assédio sexual **atinge, mais frequentemente, as mulheres** e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia.
- Acontece quando o **homem**, principalmente em **condição hierárquica superior**, não tolera ser **rejeitado e passa a insistir e pressionar** para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas
- O assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal

Distinção entre assédio moral e assédio sexual

- A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica
- Não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente
- Diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato
- Observação– O assédio sexual não está ligado ao tipo de roupa que a vítima usa e sim a atitude do agressor

Situações que podem ser consideradas assédio sexual

O assédio sexual e sua definição dependem muito da cultura ou do país. Entre nós, brasileiros, existem algumas situações que podem ser claramente definidas como assédio:

- ✓ Conversar ou contar piadas com caráter obsceno e sexual
- ✓ Compartilhar ou mostrar imagens ou desenhos de conotação sexual
- ✓ Enviar cartas, e-mails, mensagem ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual
- ✓ Avaliar uma pessoa unicamente pelos seus atributos físico
- ✓ Fazer comentários sexuais sobre a forma de se vestir ou se apresentar;
- ✓ Assobiar ou fazer sons inapropriados em público
- ✓ Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual
- ✓ Fazer ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de conseguir favores sexuais
- ✓ Convidar uma pessoa repetidamente para manter relações sexuais ou para saídas
- ✓ Insultar ou dizer palavrões
- ✓ Olhar de forma ofensiva
- ✓ Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém
- ✓ Abraçar, tocar, beijar ou encostar em uma pessoa sem permissão
- ✓ Seguir uma pessoa ou tentar controlá-la
- ✓ Tocar uma pessoa para que outros vejam
- ✓ Molestar com palavras ou gestos
- ✓ Atacar sexualmente



O que fazer - Assédio Sexual?

Combate à Violência Sexual

UNICAMP – Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS)

- ✓ O SAVS foi criado em abril de 2019
- ✓ Vinculado à **Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação baseada em gênero e ou sexualidade** – Está vinculada à Diretoria Executiva de Direitos Humanos – DEDH
- ✓ Para **registrar uma queixa e receber apoio, orientações e acomodações** que se fizerem necessárias, acionar o SAVS
- ✓ **Denúncia** pode ser feita pela **própria pessoa** envolvida, **testemunha** ou por quem tenha recebido alguma queixa
- ✓ **Totalmente sigiloso**

A inclusão acontece quando
se aprende com as diferenças
e não com as igualdades

Paulo Freire



Em um fundo amarelo, escrito em letras azuis a citação: A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades. Paulo Freire. Abaixo da citação o desenho estilizado de quatro pessoas com deficiência: um homem utilizando uma prótese na perna, um homem usuário de cadeiras de rodas, uma mulher com o pé amputado utilizando muletas e um homem com óculos escuros segurando um cão-guia pela coleira.

Noções sobre Inclusão de PCDs e Reabilitados no trabalho

Noções sobre Inclusão de PCDs e Reabilitados no trabalho

- ❖ PCD é a sigla para **Pessoas com Deficiência** e é utilizada no meio corporativo para identificar colaboradores e candidatos que apresentem algum tipo de deficiência física, intelectual, visual ou auditiva, ou sensorial, seja ela de nascimento ou adquirida durante a vida.
- ❖ A sigla passou a ser utilizada em 2006, após a publicação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência pela Organização das Nações Unidas (ONU). Antes da publicação, o termo mais utilizado era “portador de deficiência”, uma expressão inadequada.
- ❖ **A lei também contempla os casos de reabilitação, ou seja, aqueles em que a pessoa sofreu um acidente de trabalho e foi recolocada na empresa.**

Lei de Cotas - Inclusão de PCDs no trabalho

- ❖ A **inclusão de profissionais PCD no mercado de trabalho** tem como **marco** no Brasil a **Lei nº 8.213, de 1991 – Lei de Cotas** – Regulamentada apenas em 1999, por meio do decreto nº 3.298
- ❖ Apesar de estabelecida, na prática, sua implementação evoluiu de forma lenta, por conta dos poucos mecanismos de fiscalização
- ❖ De acordo com a Lei, as **empresas devem destinar de 2% a 5% de suas vagas a:**
 - ❖ **pessoas portadoras de deficiências habilitadas:** que têm ou não certificado ou diploma expedido pelo Ministério da Educação, órgão equivalente ou INSS, **desde que capacitadas para exercer a função;**
 - ❖ **beneficiários reabilitados:** pessoas que passaram por processos de reabilitação (INSS) e puderam ser reintegradas ao mercado de trabalho.



Lei de Cotas - Inclusão de PCDs no trabalho

A porcentagem de vagas é distribuída com base no porte da empresa e, no caso de descumprimento, a organização deve pagar multa diária definida pelo Ministério do Trabalho, a saber:

- 100 a 200 funcionários: cota de 2% das vagas. Multa de R\$ 2.143,04 a R\$ 2.571,65/dia;
- 201 a 500 funcionários: cota de 3% das vagas. Multa de R\$ 2.571,65 a R\$ 2.785,95/dia;
- 501 a 1000 funcionários: cota de 4% das vagas. Multa de R\$ 2.785,95 a R\$ 3.000,25/dia;
- Mais de 1001 funcionários: cota de 5% das vagas. Multa de R\$ 3.000,25 a R\$ 3.214,55/dia.



*No caso de frações no cálculo da cota, o número de colaboradores PCD a serem contratados deve ser arredondado para cima

O que é Acessibilidade

É o ato de torna possível a transposição dos entraves que representam as barreiras para a efetiva participação de pessoas nos vários âmbitos da vida social.

Está mais frequentemente associado ao acesso a todos os lugares de forma segura e autônoma, ou seja, cada cidadão poder desfrutar do seu direito de liberdade de locomoção sozinho, sem precisar pedir ajuda à ninguém.

A acessibilidade, portanto, apresenta-se como um meio de garantia ao acesso à saúde ao trabalho, ao lazer e à educação, com total transposição de barreiras.

Tipos de Acessibilidade



Tipos de Acessibilidade

Comunicacional:

Envolve várias medidas, como a escrita em braille, a adaptação de computadores, a presença de intérpretes de libras e o uso de letras maiores em textos para pessoas com baixa visão, por exemplo. Esse tipo de acessibilidade diz respeito ao diálogo interpessoal, comunicação escrita e virtual.

Arquitetônica:

Aqui estamos falando das rampas, elevadores, indicadores para portadores de deficiências visuais, banheiros adaptados a pessoas com deficiência física, ou seja, o cuidado com obstáculos físicos e do ambiente.

Tipos de Acessibilidade

Metodológica:

Os métodos e as técnicas de trabalho não devem promover diferenciações que excluam nem criam obstáculos à participação de pessoas com deficiência. Isso vale para a ergonomia, treinamentos, plano de carreira e avaliação de desempenho, por exemplo.

Instrumental:

Também está ligada ao ambiente, mas tem mais relação com os instrumentos usados no trabalho. Aqui é preciso pensar em material de escritório, caneta, ferramentas, computadores adaptados, impressora, enfim, os objetos usados nas tarefas cotidianas.

Tipos de Acessibilidade

Programática:

Tem relação com as regras e políticas da organização. Essas normas devem ser construídas objetivando a inclusão e a aposta no potencial dos colaboradores. É preciso estar atento para não embutir ideias limitantes e obstáculos na construção dessas regras.

Atitudinal:

Ligada principalmente à atitude da equipe frente as pessoas com deficiência. Envolve barrar estigmas, estereótipos e exclusões. Demanda principalmente políticas de conscientização dos profissionais e uma aprendizagem para lidar com a diferença. Fortalecer os laços na equipe, incentivar a cooperação e a visão de todos como talentos buscando crescimento e realização na carreira também é fundamental.

Pessoas com Deficiência

Inclusão do PCD no NA EMPRESA
gera...

GESTÃO HUMANIZADA

Incluir pessoas com deficiência no quadro de colaboradores ajuda as empresas a garantir uma **gestão mais humanizada e focada nas particularidades dos profissionais**. Dessa forma, a marca passa a valorizar as diferenças e garantir um maior investimento no capital humano.

AUMENTO DA DIVERSIDADE NA ORGANIZAÇÃO

Promover a inclusão também ajuda a empresa a melhorar seus processos, uma vez que **traz diferentes perspectivas e experiências de vida** que podem contribuir para a criatividade e a inovação no ambiente de trabalho.

MELHORIAS NA ACESSIBILIDADE

Muitas empresas só começam a pensar em acessibilidade em suas estruturas e processos quando contratam um profissional PCD. Incluir pessoas com deficiência pode ser **o pontapé para adaptar espaços e rever políticas**, o que contribui não só para a experiência do colaborador, mas também de possíveis clientes.

COMPROMISSO COM A INCLUSÃO

Por fim, incluir colaboradores PCDs é uma forma de **lutar contra o preconceito e acolher pessoas diferentes**, ajudando esses profissionais a ingressarem no mercado de trabalho e tornando a sociedade mais justa e igualitária.

Pessoas com Deficiência

Papel da CIPA com os PCDs



Ser membro da **CIPA** é ser representante de alguém, e representar alguém nunca é fácil, ainda mais num mundo onde poucos reconhecem o esforço de outros.

Seja um ouvinte, seja um observador das condições inseguras, apresente os problemas e propostas de melhoria nas reuniões, e saiba ouvir, caso algum colaborador (PCD ou não) queira te relatar algo.

Nos levantamentos ambientais realizados durante as inspeções, poderá ser apontado se o **trabalho está adequado às especificidades do trabalhador PCD** e se eles estão desenvolvendo suas atividades com **qualidade, segurança e saúde**.