

# Indústria Acessível

Inclusão da Pessoa com Deficiência

ASSESSORIA DE PROJETOS ESTRATÉGICOS

## ALÉM DA OBRIGATORIEDADE LEGAL

- Para garantir a contratação inclusiva nas empresas o art. 93 da lei 8.213/91 estabelece a proporção de pessoas com deficiência e reabilitados do INSS que devem fazer parte do quadro de funcionários, que varia de 2% a 5%, de acordo com o total de trabalhadores.

De 100 a 200.....	2%
De 201 a 500 .....	3%
De 501 a 1.000 .....	4%
De 1.001 em diante .....	5%

- Além de garantir o cumprimento da legislação, com apoio do Sesi sua empresa pode promover a cultura da inclusão e garantir que seus funcionários recebam oportunidades adequadas.

**desenhar**

**organizar**

**interno**

**alcance**

**saudáveis**

**Alternativas**

**Edificar**

**percepção**



**SEM ACESSIBILIDADE  
NÃO HÁ INCLUSÃO !**

**agradáveis**

**todas as pessoas...**

**=**

**adequar**

**espaços públicos**

**PERCURSO**

**seguro**

**autonomia**

# Timeline

## Submissão



Setembro 2013



Início do desenvolvimento

Ação estratégica

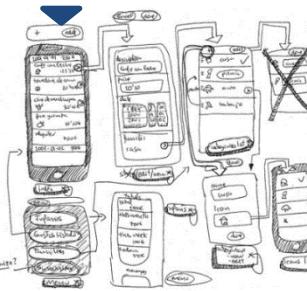
GTI X GRS



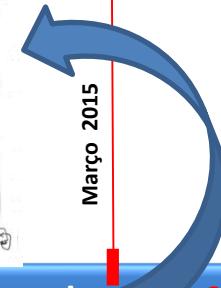
Retomada do desenvolvimento



Revisão do protótipo



Março 2015



8 Meses

Fevereiro 2016

| 2013 |

| 2014 |

| 2015 |

| 2016 |

## Ass. do Contrato

Outubro 2013



Maio 2014

Paralização



Outubro 2014

Finalização



Março 2016

2016

CONGRESSO ABIPTI 2014 - 8ª edição

AMBIENTE INOVADOR NO BRASIL  
DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO



6 a 8 de maio de 2014, em Brasília (DF)



PEDIDO DE REGISTRO DE  
PROGRAMA DE COMPUTADOR



# Indústria Acessível

## Metodologia Sesi de Inclusão da Pessoa com Deficiência

### Levantamento Documental

- Avaliação do Cenário

### Mapeamento de Postos / Acessibilidade

- Diagnóstico de Postos / Acessibilidade

### Capacitação Comportamental

- Workshops e Comitê Gestor

### Monitoramento

- Avaliação de Indicadores e Resultados

# Indústria Acessível

## Metodologia Sesi de Inclusão da Pessoa com Deficiência

### Levantamento Documental

- Avaliação do Cenário

- Levantamento de dados estatísticos primários referentes ao programa de inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) e Reabilitados.

Procedimentos necessários para identificar as demandas e definir prioridades. Consistem em:

- Avaliação de Acessibilidade;
- Avaliação Ergonômica;
- Status da empresa em relação ao cumprimento da cota;
- Maturidade da empresa em relação temática;

## Metodologia Sesi de Inclusão da Pessoa com Deficiência

### Mapeamento de Postos / Acessibilidade

- Relatório de Postos / Acessibilidade

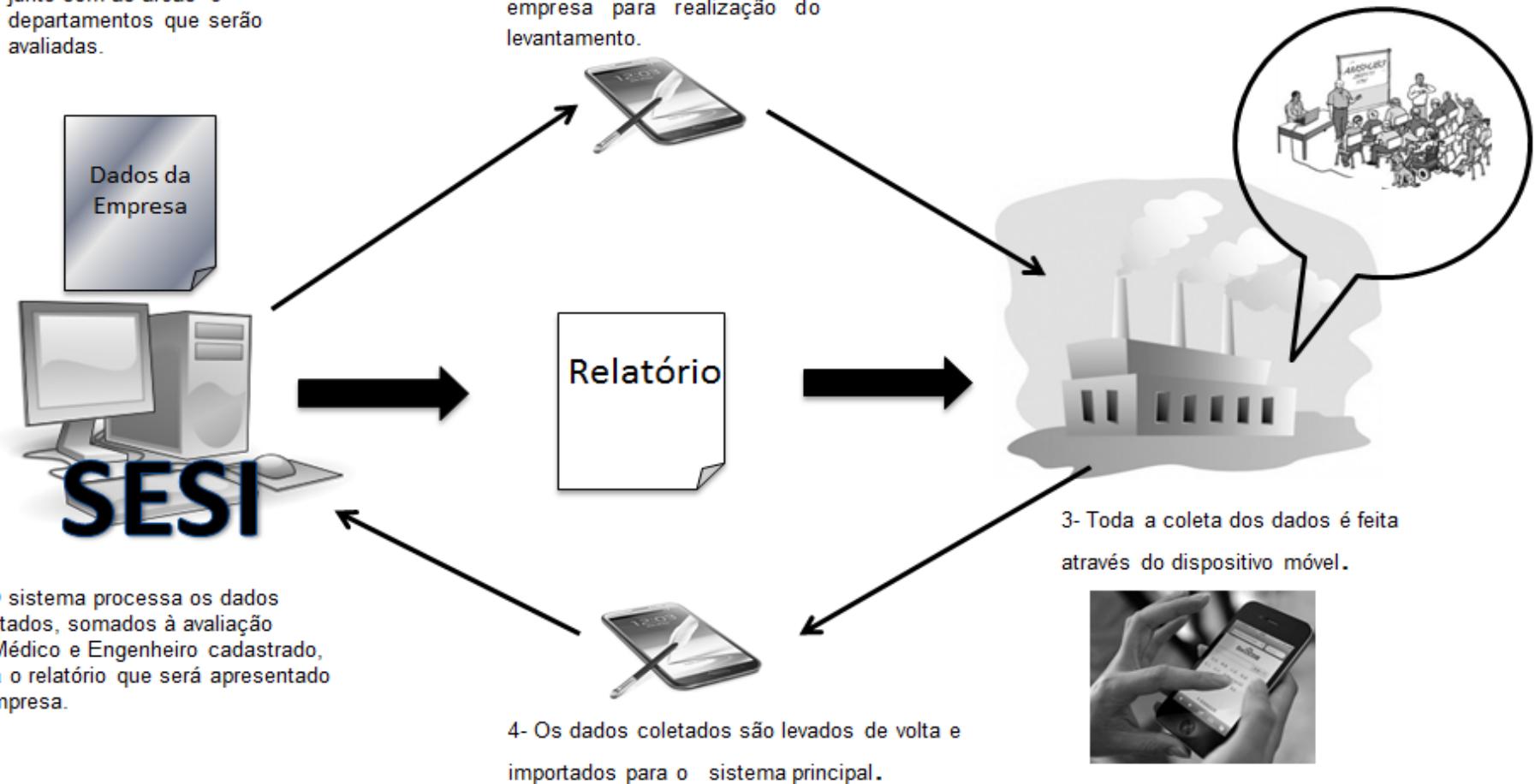
- Identificar a possibilidade de inclusão da PCD e Reabilitados a partir da compatibilização de suas características com os postos de trabalho;
- Acessibilidade da PCD com base na NBR 9050/2015.;
- Levantamento em campo através de tecnologia mobile;
- Sincronização com plataforma web;
- Emissão de diagnóstico com apontamentos de melhoria na estrutura arquitetônica aliado a compatibilidade de postos de trabalho em curto espaço de tempo;

# Indústria Acessível

1- No inicio do trabalho, os dados da empresa são cadastrados no sistema, junto com as áreas e departamentos que serão avaliadas.

2- Com os dados cadastrados, o sistema gera e exporta os formulários para o dispositivo móvel, que será levado até a empresa para realização do levantamento.

6- O relatório final é aprovado e apresentado à empresa.



# Indústria Acessível

## Mapeamento de Acessibilidade



002 NBR 9050:2015

6.9.2.1

**Item avaliado:** Instalação de corrimão em ambos os lados das escadas e/ou rampas.

**Situação esperada:** Presente (conforme subseção 6.9.2.1)

**Situação encontrada:** Parcialmente conforme

**Observação:** Ausência de corrimão duplo instalado em ambos os lados da escada, a 0,92 m e a 0,70 m do piso, medidos da face superior até o ponto central do piso do degrau (no caso de escadas) ou do patamar (no caso de rampas), conforme (Figura 76) da NBR 9050:2015.

003 NBR 9050:2015

6.9.2.3

**Item avaliado:** Presença de extremidade curva do corrimão em escadas e/ou rampas.

**Situação esperada:** Presente (conforme subseção 6.9.2.3)

**Situação encontrada:** Presente (conforme subseção 6.9.2.3)

**Observação:**

# Indústria Acessível

## Mapeamento de Postos

### 5. AVALIAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

#### 5.1 Departamento: Abate e resfriamento de frangos CBI

##### 5.1.1 Setor: Almoxarifado de embalagens secundárias CBI

**Posto de trabalho:** (30) Máquina de montagem de caixa

**Cargo:** Operador de produção I e II

##### Descrição da Atividade

No local de trabalho são desenvolvidas atividades de abastecimento de máquinas com papelão, montar a caixa na tampa, fazer estoque de caixas e montar pallets. Além das atividades acima descritas realiza funções de: Montagem manual da tampa e empilhamento das caixas. Coloca caixas na esteira transportadora para o piso inferior. Necessita permanecer em postura em pé. Obs: A descrição das atividades foi extraída do PPRA (de 2013) associada coleta de dados observados em campo.

##### Exposição aos Riscos:

Conforme PPRA vigente da empresa - Ano 2013

➢ Físico

- Ruído;

##### Demandas:

➢ Cognitivas

- Atenção;
- Memória;

➢ Físicas

- Coordenação Motora;
- Mobilidade de Coluna Cervical;
- Mobilidade de membros superiores;
- Mobilidade de ombros;
- Postura em pé (CONTÍNUO);

➢ Perceptivas

- Acuidade Visual;
- Orientação Espacial;

##### Deficiências Compensadoras :

Amputação ou Ausência de Membro Superior; Amputação ou Ausência de Membro Inferior; Membros SUP com deformidade congênita ou adquirida; Membros INF com deformidade congênita ou adquirida; Deficiência auditiva parcial; Deficiência auditiva total; Campo visual menor ou igual a 60º; Deficiência Múltipla.

Recomendações com base na NBR 9050 :

➢ Parâmetros antropométricos : Observar no posto de trabalho o previsto nos itens 4.6 e subitens (Alcance manual); 4.7 e subitens (Parâmetros visuais); 4.8 (Alcance auditivo).

➢ Comunicação e sinalização: Sinalizar no posto de trabalho conforme os itens 5.1.1, 5.5 e 5.9.1 (Visual); 5.1.3 e 5.7 (Sonora); 5.2.1 (Permanente); 5.2.2 (Direcional); 5.3 (Informações essenciais); 5.5.3 (Textos de orientação); 5.10 (Sinalização de Portas); 5.15 e subitens (Sinalização de emergência – Condições Gerais, Alarmes Sonoros, Alarmes Visuais).

➢ Mesas ou superfícies para refeições ou trabalho: Observar no posto de trabalho o previsto nos itens 9.3.2 (Distribuição).

##### Tecnologia Assistiva:

1. Equipamentos telefônicos com amplificador sonoro para a deficiência auditiva parcial.

##### Observações:

Nenhuma observação informada.

### Fotos



Foto 442



Foto 443



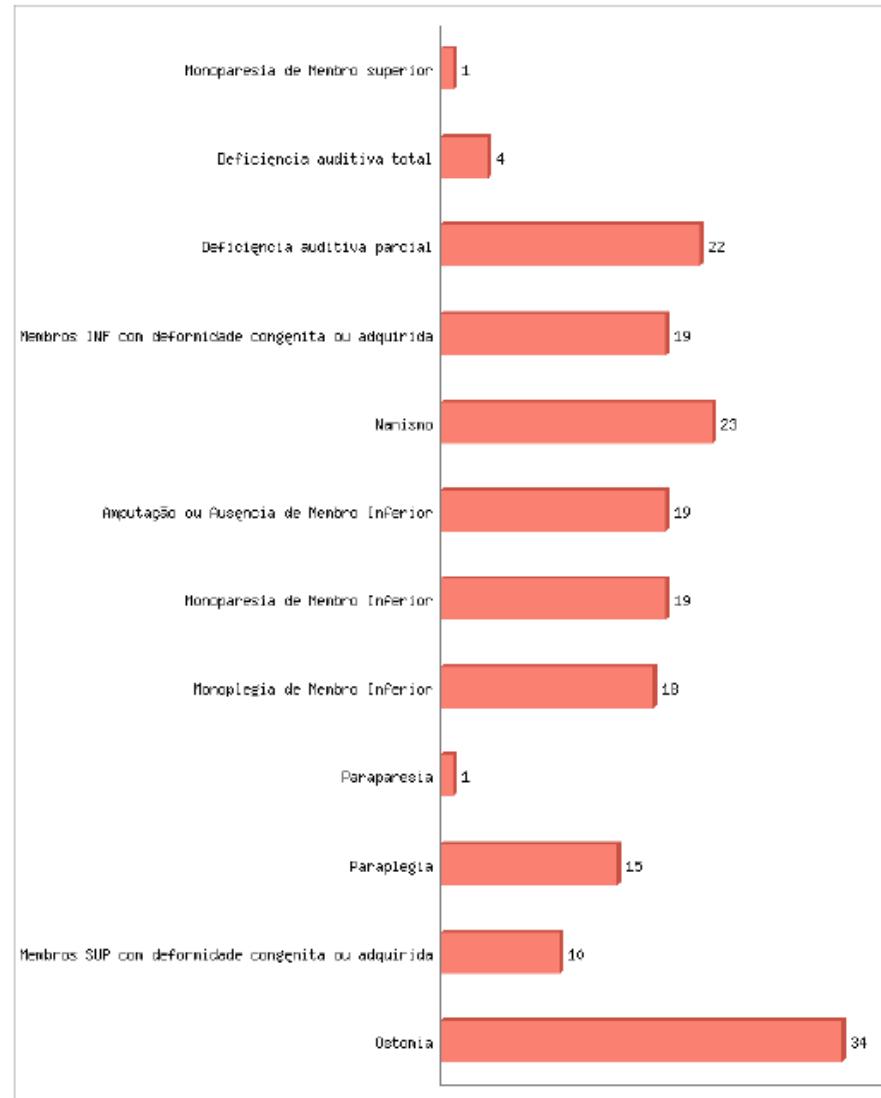
Foto 444

# Indústria Acessível

## Mapeamento de Postos

### 7. ESTATÍSTICAS

Número de enquadramentos das deficiências compatíveis:



# Indústria Acessível

## Mapeamento de Postos

### 8. RESUMO DAS DEFICIÊNCIAS COMPATÍVEIS

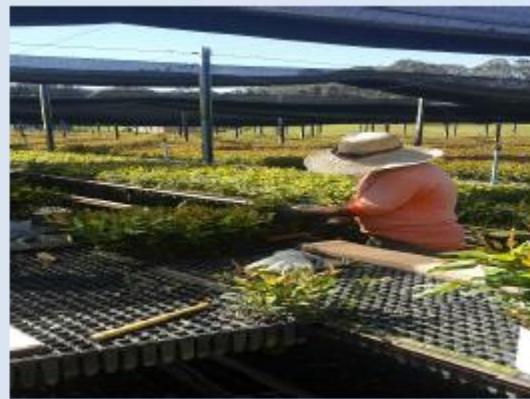
Departamento	Setor	Cargo	Posto de Trabalho	Deficiências
Gerência de Silvicultura	Silvicultura	Supervisor de Silvicultura	Prédio florestal / Campo	Ostomia; Membros SUP com deformidade congênita ou adquirida.
Gerência de Silvicultura	Viveiro	Coordenador de Viveiro	Prédio florestal / Silvicultura	Ostomia; Membros SUP com deformidade congênita ou adquirida.
Gerência de Silvicultura	Preparo de Solo	Coordenador de Preparo de Solo	Prédio florestal / Silvicultura	Ostomia; Membros SUP com deformidade congênita ou adquirida.
Gerência de Silvicultura	Gerência Silvicultura	Coordenador de Silvicultura	Prédio florestal / Silvicultura	Ostomia; Membros SUP com deformidade congênita ou adquirida.
Gerência de Silvicultura	Silvicultura	Analista de Silvicultura	Prédio florestal	Paraplegia; Paraparesia; Monoplegia de Membro Inferior; Monoparesia de Membro Inferior; Ostomia; Amputação ou Ausência de Membro Inferior; Nanismo; Membros INF com deformidade congênita ou adquirida.

# Indústria Acessível

## Mapeamento de Postos

### Indústria de Papel e Celulose – Unidade Florestal

- ✓ Acessibilidade: 09 áreas e 31 locais avaliados;
- ✓ Postos de trabalho: 212 em 30 setores;
- ✓ Total de deficiências compatíveis: 286



# Indústria Acessível

## Capacitação Comportamental

- Workshops e Comitê Gestor

### **RH**

- Formação específica para o processo de inclusão e retenção da PCD.
- Workshop: duração de 6h e 8 h, de acordo com o tamanho da equipe e demandas da empresa;

### **Gestores e Líderes**

- Participação de todos os gestores e liderança de diferentes níveis hierárquicos;
- Alinhamento das informações sobre os temas, benefícios da inclusão, orientações de relacionamento entre outros;
- Workshop: duração de 1h e 3h de acordo com o tamanho da equipe e demandas da empresa;

### **Colaboradores**

- Participação de todos os colaboradores (as);
- Palestra informativa de questões relacionadas ao tema de forma prática e clara;
- Palestra: duração de 1h de acordo com o tamanho da equipe e demandas da empresa.

## Capacitação Comportamental

- Workshops e Comitê Gestor

### ***Comitê Gestor***

- Representada pela equipe interessada pelo programa juntamente com pessoas com deficiência;
- Tratar de assuntos relacionados pelo programa e mediar ações;
- Formação do comitê: duração de 2 horas;

### ***Capacitação de Equipes***

- A equipe que receberá o reabilitado deve ser submetida a capacitação específica;
- Para os mesmos fins, esta capacitação poderá ser aplicada no processo de inclusão da pessoa com deficiência;
- Capacitação: duração de 1h a 2h de acordo com o tamanho da equipe e demandas da empresa;

## Monitoramento

- **Avaliação de Indicadores e Resultados**

- **Avaliação de Resultados:** levantamento do cenário após implementação efetiva das ações;
- **Gestão de Indicadores:** apuração e visitas de acompanhamento;
- **Novas Demandas:** identificação de novos casos e desenvolvimento de ações renovadas no contexto do programa;

- 1) Reduz a vulnerabilidade legal;
- 2) Ultrapassa o mero cumprimento da lei pois promove a inclusão no mercado de trabalho;
- 3) É assertiva no processo de inclusão da PCD;
- 4) Melhora da imagem diante de seu público interno e externo;
- 5) Atende à responsabilidade corporativa;
- 6) Desenvolve relações de trabalho que respeitam a diversidade;
- 7) Potencializa a integração entre todas as áreas da empresa;
- 8) Atrai e retém talentos;
- 9) Melhora a qualidade de vida no trabalho, o clima organizacional e a produtividade;
- 10) Desenvolve competências comportamentais.

# Equipe Técnica

## Eliane Aparecida Floriano

- Graduada em Fisioterapia (Faculdade de Ciência da Saúde de Joinville 2001);
- Pós Graduada em Fisioterapia Laboral e Ocupacional (Faculdade Evangélica do Paraná 2004);
- Pós Graduada em Ergonomia (UFPR 2009)

## Felype Blum Gonçalves

- Engenheiro Florestal (UNICENTRO, 2008);
- Engenheiro de Segurança do Trabalho (UTFPR, 2010);
- MBA em Gestão Ambiental (UFPR (2013);
- Mestre em Engenharia Civil (UTFPR, 2015);

## Ronaldo Ruaro

- Médico (UFRGS, 1995);
- Medicina do Trabalho (Faculdades de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo, 1997);
- Aperfeiçoamento em Ergonomia (UFPR, 2003);
- Especialista em Medicina do Trabalho (ANAMT, 2003);
- Especialista em Administração (PUC – PR, 2005);

## Juliana Brasiliense Sebastiany

- Advogada (PUC/PR, 2003) – OAB/PR 34.791;
- Pós-Graduação em Direito Socioambiental (PUC/PR, 2004);
- Pós-Graduação em Direito “Latu Sensu” (FEMPAR, 2005)

## Maria Carolina de Castro Leal

- Psicóloga, Formada pela Tuiuti – 1985
- Pós Graduada em Gerencia de RH pela Tuiuti. – 1994
- Pós-graduada em Gestão empresarial pela UFPR - 1997

# Obrigado

**Felype Blum Gonçalves**  
felype.goncalves@sesipr.org.br  
41 3271-9663

**Juliana Brasiliense Sebastiany**  
juliana.sebastiany@sesipr.org.br  
41 3271-9264

[sesipr.org.br/industriaacessivel](http://sesipr.org.br/industriaacessivel)