

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

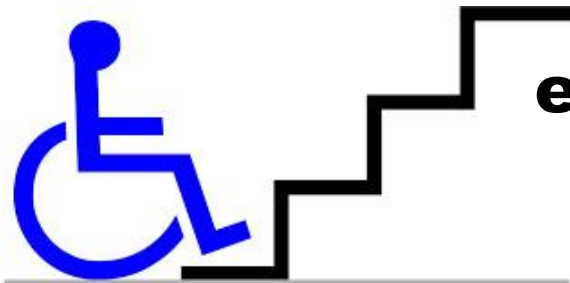
Edificar

adequar

organizar

percepção

interno



espaços públicos

PERCURSO

**SEM ACESSIBILIDADE
NÃO HÁ INCLUSÃO !**

saudáveis

agradáveis

seguro

todas as pessoas... =

Alternativas

autonomia

alcance

Timeline

Início do desenvolvimento Ação estratégica
GTI X GRS

FIEP
SENAI
TEL
SESI

Submissão



Setembro 2013



Retomada do desenvolvimento



8 Meses

Fevereiro 2016

Revisão do protótipo



Março 2015

Finalização



Março 2016

2016

Ass. do Contrato

Outubro 2013



Maio 2014

Paralização



Outubro 2014



Março 2014

|2013|

|2014|

|2015|

6 Meses

|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)



FIEP
SENAI
TEL
CNI SESI

PEDIDO DE REGISTRO DE PROGRAMA DE COMPUTADOR

CNI SESI

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

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;

Indústria Acessível

Metodologia Sesi de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Mapeamento de Postos / Acessibilidade

- Relatório de Postos / Acessibilidade

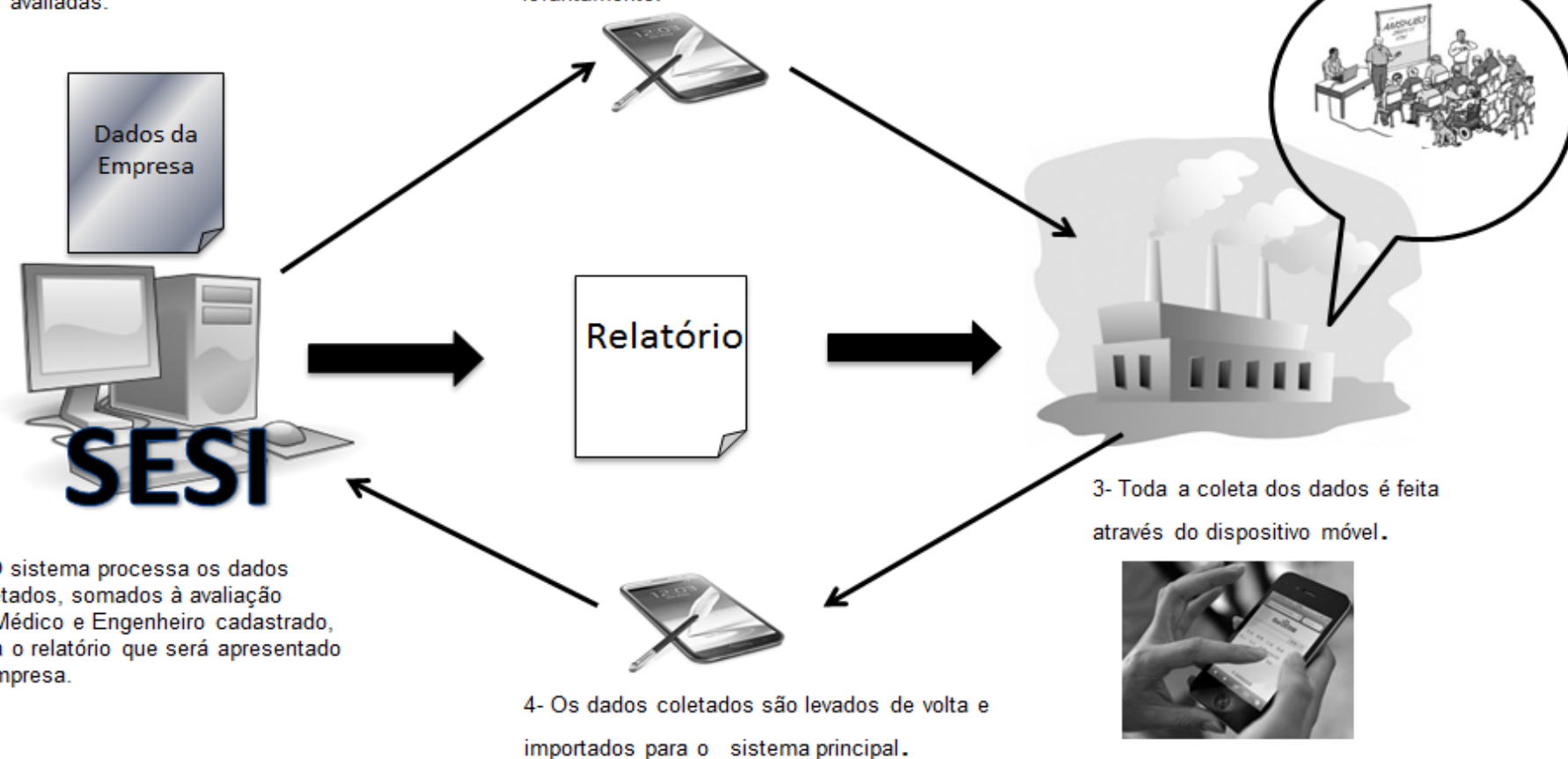
- Identificar a possibilidade de inclusão da PcD e Reabilitados a partir da compatibilização de suas características com os postos de trabalho;
- Acessibilidade da PcD com base na NBR 9050/2015.;
- Levantamento em campo através de tecnologia mobile;
- Sincronização com plataforma web;
- Emissão de diagnóstico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

Indústria Acessível

1- No início 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: Almojarifado 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 (CONTINUO);	
Perceptivas	
• Acuidade Visual;	
• Orientação Espacial;	
Deficiências Compatíveis :	
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); 5.2.3 (Emergência); 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 superfície 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



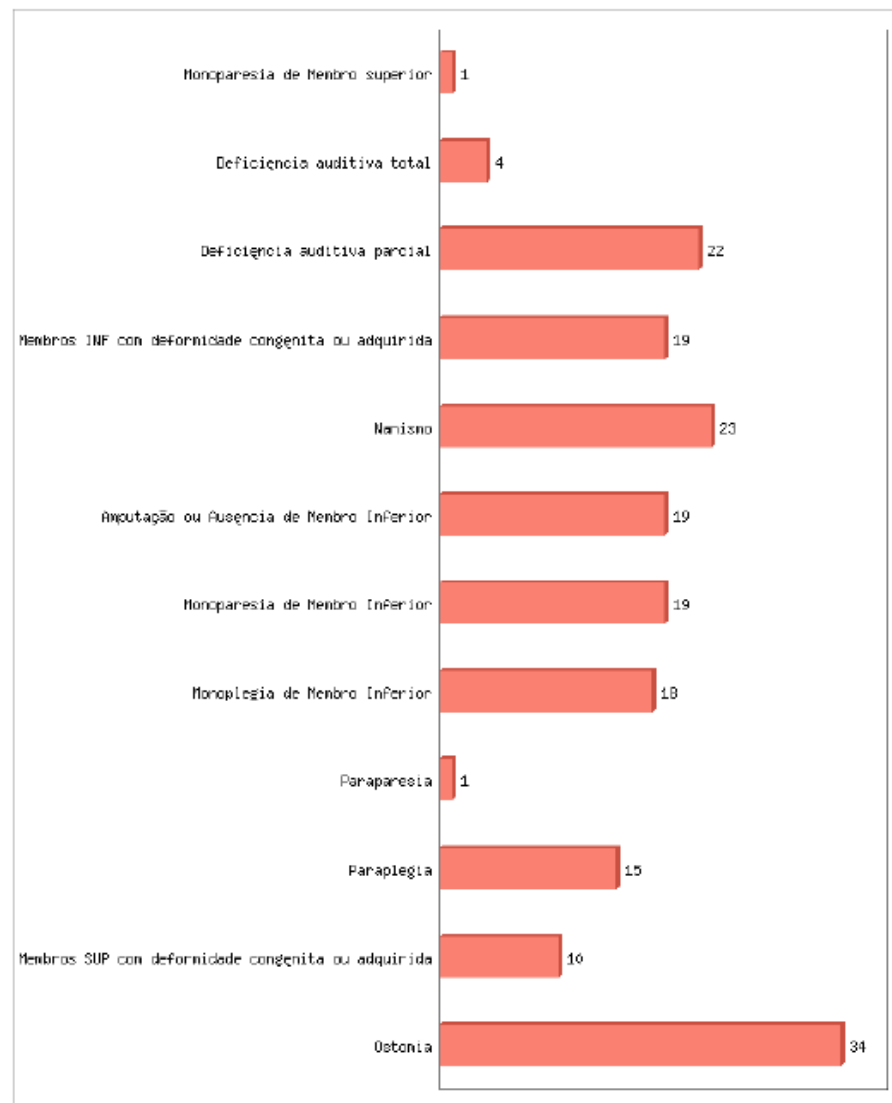
Foto 444

Indústria Acessível

Mapeamento de Postos

7. ESTATÍSTICAS

Número de enquadramentos das deficiências compatíveis:



Indústria Acessível

Mapeamento de Postos

8. RESUMO DAS DEFICIÊNCIAS COMPATÍVEIS

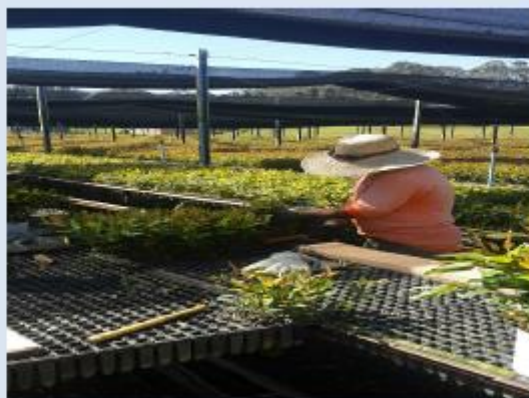
Departamento	Setor	Cargo	Posto de Trabalho	Deficiências
Gerência de Silvicultura	Silvicultura	Supervisor de Silvicultura	Prédio florestal / Campo	Ostomia; Membros SUP com deformidade congênita ou adquirida.
Gerência de Silvicultura	Viveiro	Coordenador de Viveiro	Prédio florestal / Silvicultura	Ostomia; 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 de 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



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;

Benefícios

- 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

Felyppe Blum Gonçalves

felyppe.goncalves@sesipr.org.br

41 3271-9663

Juliana Brasiliense Sebastiany

juliana.sebastiany@sesipr.org.br

41 3271-9264

sesipr.org.br/industriaacessivel