

---

POLÍTICA DE  
ACESSIBILIDADE  
AOS PROCESSOS DO  
**CEBRASPE**

---



# Sumário

Introdução.....	2
1. Objetivo.....	3
2. Princípios orientadores.....	3
3. Ações.....	6
Referências.....	8
Anexos.....	9



## INTRODUÇÃO

Em conformidade com os valores institucionais do Cebraspe constantes no Mapa Estratégico bem como no Código de Ética e Conduta do centro, o respeito ao ser humano é considerado tanto um valor pessoal como um valor coletivo. Respeitar o ser humano significa respeitar a si mesmo. A consciência de cada um acerca de seu próprio valor favorece o reconhecimento do valor de todas as pessoas. O respeito coletivo corresponde ao entendimento de que cada ser humano é único e deve assim ser considerado, o que envolve a aceitação de todas as suas diferenças, sejam elas de raça, religião, gênero, condição social ou tipo de atividade profissional que desempenha.

A Fundação Nacional da Qualidade, por meio do Modelo de Excelência da Gestão (MEG) reforça ainda mais a criação desta Política uma vez que preconiza um modelo de gestão baseado na ética e sustentabilidade de suas ações, gerando valor à sociedade, o que pressupõe acessibilidade à todos. O objetivo é o protagonismo na construção de um mundo melhor e mais conectado, com o desenvolvimento de ações que minimizem as desigualdades econômicas, sociais e culturais da sociedade.

Visando garantir que colaboradores e partes interessadas que possuem deficiência física, visual, auditiva e intelectual participem dos Processos de Recrutamento e Seleção, sejam eles externos ou internos, promovidos por este Centro, apresentamos a presente Política de Acessibilidade aos Processos do Cebraspe.

A presente Política visa assegurar o direito da Pessoa com Deficiência, fundamentado nos princípios e diretrizes contidos na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que assegura e promove “o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015).

Desta forma, o Cebraspe enquanto organização social assume o seu papel na sociedade, frente às transformações e garantia de qualidade de vida de todos, promovendo a diminuição de barreiras culturais, atitudinais, pedagógicas e de comunicação, e promovendo o ingresso, acesso e permanência de Pessoas com Deficiência de forma igualitária no centro.



## **1 OBJETIVO**

Promover e fomentar a cultura de acessibilidade aos processos tanto dos colaboradores do Cebraspe quanto de partes interessadas visando desenvolver um conjunto de atividades embasadas no princípio do exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e aos processos do centro.

## **2 PRINCÍPIOS ORIENTADORES**

A Política de Acessibilidade aos Processos do Cebraspe tem seu alicerce nos valores do Cebraspe, são eles: Transparência, Respeito ao Ser Humano, Comprometimento, Excelência, Credibilidade, Inovação e Ética, e baseia-se nas seguintes diretrizes:

- Conformidade com a Legislação vigente acerca dos direitos das Pessoas com Deficiência e das exigências do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Respeito ao ser humano e suas singularidades.
- Modelo de Excelência da Gestão - MEG, da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ).
- Comprometimento com a inclusão social de profissionais, com equidade de direitos e oportunidades, visando o exercício pleno da cidadania.



- Matriz de áreas elegíveis para alocação de Pessoas com Deficiência (anexo II), considerando:



### **Deficiência Física**

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando em um comprometimento da função física, apresentado em diversas formas como a paraplegia, amputação de membros, paralisia cerebral, nanismo, etc.



### **Deficiência Visual**

Classificada em três níveis:

1) Cegueira, na qual há acuidade visual igual ou menor do que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção; 2) Baixa visão, quando o melhor olho possui acuidade entre 0,3 e 0,05, com a melhor correção; 3) Acuidade do campo visual menor ou igual a 60° ou a ocorrência simultânea de qualquer dessas condições.



### **Deficiência Auditiva**

Constitui na perda parcial ou total de 41dB ou mais, medidas por meio de audiogramas.





### Deficiência Intelectual

Funcionamento e desenvolvimento intelectual abaixo da média antes dos 18 anos, gerando limitações associadas a pelo menos duas das seguintes habilidades adaptativas: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização de recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; trabalho.



### Deficiências Múltiplas

Caracterizam-se por duas ou mais deficiências em um indivíduo. Cada caso de deficiência múltipla é único e deve ser tratado de acordo com a necessidade do indivíduo.

A Matriz de áreas elegíveis para alocação de Pessoas com Deficiência (anexo II), leva em consideração a descrição de cada cargo e os requisitos mínimos de formação e tempo de experiência (Tabela de Requisitos do PCCR como complemento ao Anexo II) para a adequada realização das atividades propostas. Considera ainda, questões de acessibilidade e Riscos de cada área (Mapa de Riscos, em desenvolvimento, como complemento ao Anexo II).

A acessibilidade aos processos deve incluir:

- ▶ **Local de Trabalho:** trata-se das instalações onde o trabalhador irá executar suas tarefas, facilidades para entrar no prédio e se movimentarem em seu interior, além de acesso a banheiros e lavatórios, procedimentos de segurança, facilidade de transporte.
- ▶ **Estação de trabalho:** altura do tampo da mesa, armários, tomadas, cadeiras, apoios de pés, equipamentos necessários ao trabalho como impressoras, etc.
- ▶ **Execução do trabalho:** ajuste na carga de trabalho, horário flexível, análise das atividades



que o trabalhador deve fazer, como deve fazê-las, por que tem de fazê-las e as habilidades que necessita para realizar essas tarefas.

- ▶ **Ferramentas:** aplicativos para deficiências visuais, auditivas, motoras, leitores de tela, equipamentos com mais capacidade de processamento, mais leves, etc.
- ▶ **Relacionamentos:** consiste no preparo da equipe para a inclusão do trabalhador com deficiência. Este preparo deve incluir as lideranças e os membros da equipe através de treinamentos, workshops, palestras ou reuniões.
- ▶ **Informação:** garantir que o trabalhador com deficiência possa acessar todas as informações necessárias à sua inclusão e execução de suas tarefas. Entende-se também como facilidade de acesso a inclusão de sinalizações, manuais, instruções e informações eletrônicas, buscando deixar acessível a todos os tipos de deficiência: dispositivos sonoros para o deficiente visual, luzes intermitentes para o deficiente auditivo, etc.
- ▶ **Segurança:** importante observar as questões de segurança no trabalho e regras de segurança para emergências quando da alocação de um PcD em um novo local de trabalho. É importante que seja assegurado ao trabalhador com deficiência a alocação de um “tutor” que possa acompanhá-lo em situações de emergência.

### 3 AÇÕES

Visando atingir o objetivo proposto de garantir a adequada acessibilidade aos processos do Cebbraspe às pessoas com deficiência, as ações estabelecidas para a Política de Acessibilidade aos Processos são:

I - Zelar pela aplicação da legislação sobre os direitos das pessoas com deficiência, bem como das normas técnicas e recomendações vigentes, nas ações, atividades e projetos promovidos e implementados pelo Centro;

II – Disseminar para o público interno sobre os princípios da acessibilidade em todas as ações, projetos, processos de trabalhos e aquisições realizadas pelo Centro, para atendimento das demandas internas e da sociedade que necessitam de atendimento especial;



III - Implementar ações continuadas de inclusão social das pessoas com deficiência, de forma a lhes permitir o pleno exercício da cidadania;

IV - Disponibilizar o acesso das pessoas com deficiência aos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, diminuindo barreiras tecnológicas e de comunicação, promovendo a percepção, capacidade de operação, e compreensão daqueles meios;

V - Promover ações internas de capacitação e sensibilização de colaboradores, para que possam conhecer e adotar novas práticas e tecnologias, a fim de garantir atendimento adequado às pessoas com deficiência, contribuindo para eliminar o preconceito, a discriminação e outras barreiras atitudinais;

VI - Incentivar a participação de funcionários com ou sem deficiência no planejamento, execução e avaliação de ações inclusivas a serem promovidas pelo Cebraspe;

VII - Avaliar periodicamente o desempenho das ações inclusivas implementadas, adotando, se necessário, as medidas preventivas e corretivas cabíveis, por meio da Coordenação de Gestão de Pessoas do Cebraspe;

VIII - Contribuir para o acesso da pessoa com deficiência aos postos de trabalho por meio da disseminação da cultura de inclusão;

IX - Estabelecer *benchmarking* com outras instituições objetivando a troca de conhecimentos e experiências relativos à acessibilidade aos processos, visando aplicar as melhores práticas no centro.

X - Estimular e apoiar a implementação de ações voltadas à acessibilidade aos processos e à inclusão social das pessoas com deficiência, acompanhando e propondo o desenvolvimento de tecnologias e normas referentes à acessibilidade aos processos, a serem validadas pela Coordenação de Gestão de Pessoas e Direção do centro;

XI - Divulgar as ações realizadas pelo Cebraspe por meio de ações de comunicação interna e externa para promover a acessibilidade e a inclusão social das pessoas com deficiência.



## REFERÊNCIAS:

*Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.* 4ª Ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010.

FLEURY, M.T.L. *Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras.* In: ERA – Revista de Administração de Empresas, 2.000.

FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE. *Gestão Sustentável.* Disponível em <http://www.fnq.org.br/informe-se/publicacoes/e-books>, acessado em Novembro de 2017.

HANASHIRO, D. M. M. *Convivendo com a diversidade cultural.* In: HANASHIRO, D. M. M.; HANASHIRO, Darcy Mori; TEIXEIRA, Maria Luísa Mendes; ZACARELLI, Laura Menegon. *Gestão do Fator Humano: uma visão baseada nos stakeholders.* 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência?* Disponível em [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br) acessado em outubro de 2017.

REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO SOCIAL. <http://redeempresarialdeinclusao.com.br> acessado em outubro de 2017.

SECRETARIA DOS DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Cartilha do Censo 2010 das Pessoas com Deficiência.* Disponível em [www.pessoacomdeficiencia.gov.br](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br) acessado em Outubro de 2017.



## ANEXO I

- **Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989** – Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.
- **Decreto n.º 3.289, de 20 de dezembro de 1999** – Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
- **Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009** – Promulga a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.
- **Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012** – Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
- **Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015** – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Cebraspe.** Instituído pela Resolução do Diretor-Geral n.º 2/2016.





Coordenação de  
Gestão de Pessoas  
Cebbraspe

**POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE  
MATRIZ DE ÁREAS ELEGÍVEIS PARA ALOCAÇÃO DE PCDs**



DIRETORIA	COORDENAÇÃO	SUPERVISÃO	DEFICIÊNCIA	
Executiva	Administração	Gestão Documental	Visual (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas	
		Recursos Materiais e Patrimoniais Infraestrutura Predial	Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Intelectual / Múltiplas Visual (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas	
	Educação Corporativa	Tecnologia da Informação e Comunicação		Visual (parcial) / Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Intelectual / Múltiplas
			Controladoria	Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
			Gestão de Pessoas	Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Visual (parcial) / Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
	Contratação e Gestão de Eventos		Central de Atendimento ao Candidato	Visual (parcial) / Física (parcial) / Intelectual / Múltiplas
			Negócios	Visual (parcial) / Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
		Planejamento e Controle		
	Geral	-	Assessoria de Comunicação	Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
Consultivo / Contecioso			Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas	
Escritório de Gestão		Supervisão Editorial		Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
				Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
Ensino Pesquisa e Estudos Avançados		-		Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
Operações em Eventos		Logística	Logística em Seleções e Avaliações	Visual (parcial) / Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial)
			Produção Gráfica	
Instrumentos de Av. Sel. Cert		Processamento de Dados e Resultados	Segurança	Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
				Aferição de Habilidades
	Instrumentos de Seleção	-		Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
				Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
	Av. de Provas Disc. e Análise de Recursos		Sup. Atendimentos Específicos Interação com o Ensino Médio	Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
				Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas
			Física (parcial) / Auditiva (parcial) / Múltiplas	

\*Considerando as condições físicas de acessibilidade e a descrição dos cargos propostos e disponibilizados em cada área.

