

# Inclusão da pessoa com deficiência nas Indústrias



**CTRTI** Conselho Temático  
de Relações do  
Trabalho e Inclusão

**PSSAI**  
PROGRAMA SESI SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS

**FIEG** Federação das  
Indústrias do Estado  
de Goiás

Descrição da imagem: homem usuário de cadeira de rodas trabalhando na indústria. Abaixo da imagem, logo do CTRTI (Conselho Temático de Relações do Trabalho e Inclusão, com letras brancas. Logo do PSSAI (Programa SESI SENAI de Ações Inclusivas), em letras brancas, com alguns detalhes coloridos. Logo da FIEG (Federação das Indústrias do Estado de Goiás), com letras brancas.



**André Rocha**

Presidente em Exercício da Federação das Indústrias do Estado de Goiás

**Lorena Blanco**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Inclusão

**Paulo Vargas**

Superintendente SESI/ Diretor Regional SENAI

**Claudemir Bonatto**

Diretor de Educação e Tecnologia

**Osvair Almeida Matos**

Gerente de Educação Profissional

**Quissinia Gomes Freitas**

Gerente de Educação Básica

**Rolando Vargas**

Gerente de Tecnologia e Inovação

**José Antonio Lobo**

Coordenador Pedagógico

**Paulo de Sá Filho**

Coordenador de Educação à Distância



## FICHA CATALOGRÁFICA

S447c

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Social da Indústria, Programa SESI SENAI de Ações Inclusivas – Inclusão de pessoas com deficiência nas indústrias / Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Social da Indústria – SESI, Programa SESI SENAI de Ações Inclusivas – 1ª ed. – Goiânia, 2023.

24 p.: il. Color.

1. Indústria. 2. Inclusão. 3. Orientação

I. Autor. II. Título.

CDD: 371

## **Apresentação**

A Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG) tem como objetivo fomentar o desenvolvimento da indústria goiana, por meio do fortalecimento das cadeias produtivas, razão pela qual atua com a premissa de aumentar a competitividade do Sistema Indústria. Diante disso, conhecer as tendências do mundo do trabalho é primordial. Nos últimos anos, vêm ocorrendo mudanças significativas no mundo do trabalho, motivadas pela visibilidade e pelos direitos conquistados pela luta de pessoas com deficiência na sociedade.

Um marco fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho foi a aprovação da Lei nº 13.146, em 2015, conhecida como Lei Brasileira da Inclusão (LBI). A partir disso, é imperativo que o mundo do trabalho seja inclusivo e garanta igualdade de oportunidades, partindo da premissa da equidade. Nesse contexto, a acessibilidade atitudinal é o início para todo o processo de (re)construção para uma cultura organizacional inclusiva.

No intuito de orientar as indústrias goianas acerca da acessibilidade atitudinal, a Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG) e Conselho Temático das Relações do Trabalho e Inclusão (CTRTEI) disponibilizam este material, elaborado pelo Programa SESI SENAI de Ações Inclusivas de Goiás (PSSAI). Neste material há princípios norteadores de como proceder (ou não) frente às diversas situações rotineiras do ambiente laboral. Dessa forma, este material pretende contribuir para que a inclusão se concretize nas indústrias goianas, bem como em todos os ambientes laborais.

Trata-se, portanto, do resultado do trabalho da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG) e do Conselho Temático de Relações no Trabalho e Inclusão (CTRTEI) em prol da inclusão de pessoas com deficiência na indústria, a qual remete à inserção, à permanência e ao êxito dessas pessoas no mundo do trabalho numa sociedade cada vez mais inclusiva.

### **André Rocha**


Presidente em Exercício da FIEG





## Sumário

<b>(Re)vendo Conceitos .....</b>	<b>5</b>
<b>Barreiras na Sociedade .....</b>	<b>6</b>
<b>Acessibilidade .....</b>	<b>7</b>
<b>Capacitismo .....</b>	<b>9</b>
<b>Igualdade e Equidade .....</b>	<b>11</b>
<b>Tecnologia Assistiva .....</b>	<b>12</b>
<b>Boas Práticas Inclusivas .....</b>	<b>13</b>





Descrição da imagem: homem com deficiência física trabalhando na indústria moveleira.

## **(Re)viendo conceitos**

Sabemos que toda abordagem de algum assunto emana diversos questionamentos, tais como:

**Qual o conceito da pessoa com deficiência que você conhece?**

**Onde está a deficiência?**

**Qual o lugar que a pessoa com deficiência ocupa na sociedade?**

**Qual a postura que a sociedade tem em relação a pessoa com deficiência?**

**Qual o potencial da pessoa com deficiência?**

**Qual a dificuldade que a pessoa com deficiência enfrenta?**

Enfim, são muitos questionamentos que demandam muitas respostas e, por isso, somente depois de décadas de discussão, estudos, pesquisas e articulação com entidades de representação de pessoas com deficiência, o conceito de pessoa com deficiência foi traçado pela Convenção da ONU de 2006 e que está vigente na lei 13.146, art. 2º, de 2015, a chamada Lei Brasileira da Inclusão (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência: Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

## Barreiras na sociedade

Continuando a reflexão por questionamentos:

**Quais são as barreiras que o conceito acima apresenta?**

**Essas barreiras estão na sociedade?**

**Essas barreiras impossibilitam a participação plena de pessoas com deficiência na sociedade?**

O Art. 3º, inciso I da Lei Brasileira de Inclusão define as barreiras como: 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.

O Art. 3º da LBI classifica as barreiras em seis tipos:

**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.

Faça agora, um checklist mental de quantas barreiras e quais os tipos delas você consegue encontrar no ambiente do seu trabalho. Foram encontradas várias barreiras?

Existe grande probabilidade de que entraves, obstáculos ou até mesmo comportamentos tenham sido inseridos em seu checklist mental.

Por isso, é extremamente importante que todos compreendam a forma de se eliminar tais barreiras.



Descrição da imagem: uma cadeira de rodas em frente a uma escadaria.

## **Acessibilidade**

Por isso, chegamos ao conceito de Acessibilidade.

### **O que é acessibilidade?**

A LBI 13146, art. 3º, I define 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 partir desse conceito, questione:

Na indústria onde trabalho, existe acessibilidade?

O que é necessário para haver acessibilidade no ambiente laboral?



Para responder a esta questão, Romeu Sasaki, conhecido como o pai da inclusão no Brasil, que dedicou a vida a estudar a inclusão de pessoas com deficiência nos espaços sociais, definiu a acessibilidade em seis dimensões, são essas:

**1) Acessibilidade Arquitetônica:** ausência de barreiras ambientais e físicas, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessíveis utilizados pelas indústrias para funcionários.

**2) Acessibilidade Comunicacional:** ausência de barreiras na comunicação interpessoal: língua de sinais (LIBRAS), linguagem simples, textos em braile, textos com letras ampliadas e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

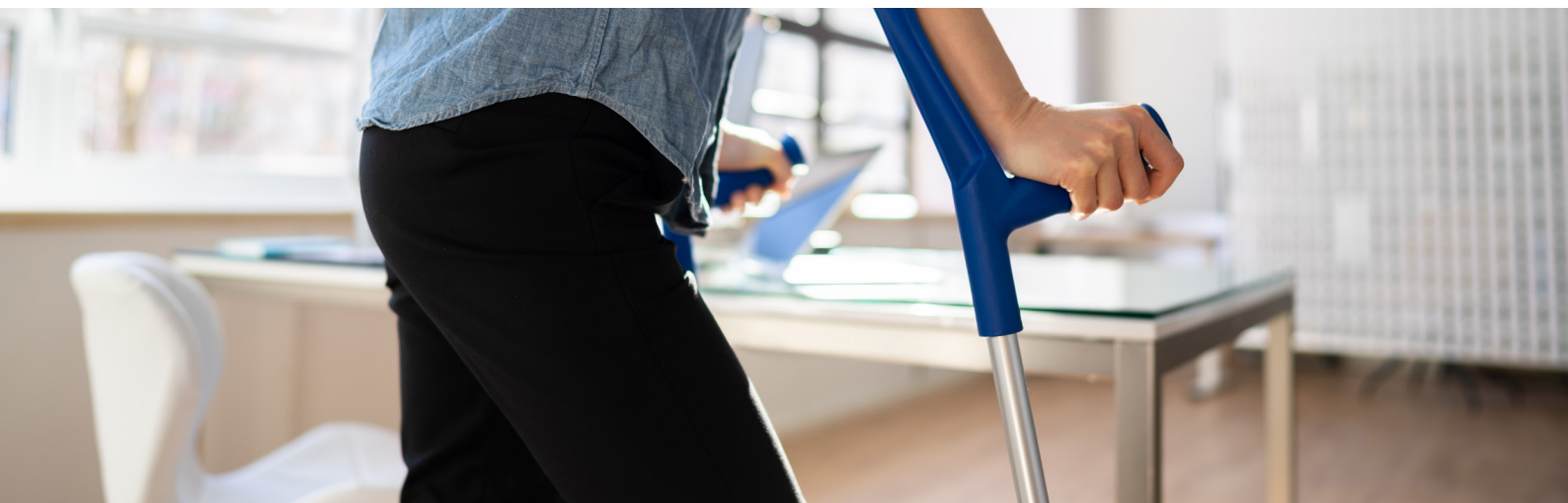
**3) Acessibilidade Instrumental:** ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, computadores.

**4) Acessibilidade Metodológica:** ausência de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de equipes, execução de tarefas, ergonomia, empoderamento, metodologia do emprego apoiado.

**5) Acessibilidade Programática:** ausência de barreiras invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas: leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos, cultura organizacional.

**6) Acessibilidade Atitudinal:** ausência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Descrição da imagem: uma pessoa usuária de muletas.



## Capacitismo

Sobre a acessibilidade atitudinal, é importante mencionar que ela elimina o capacitismo.

### Mas, o que é o capacitismo?

Capacitismo é a leitura que se faz a respeito de pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes. Está relacionado a uma compreensão normatizada e autoritária sobre o padrão corporal humano, que deflagra uma crença de que corpos desviantes serão consequentemente insuficientes, seja diminuindo seus direitos e mesmo o direito à vida em si, seja de maneira conceitual e estética, na realização de alguma tarefa específica, ou na determinação de que essas sejam pessoas naturalmente não saudáveis. A relação de insuficiência desses corpos é projetada sobre os sujeitos que são fixados como incapazes devido à sua condição, assim, sem que se faça menção aos fatores ambientais, relacionais, sociais e de variação de possibilidades, que envolve o fato de alguém poder fazer algo ou não, ou ter capacidade para determinada coisa. (Vendramin, 2019, p. 17)

Por isso, mitigar o capacitismo nos ambientes laborais é a primeira estratégia para que sejam disseminadas boas práticas inclusivas.

Isso demanda esforço junto à Gestão de Pessoas da sua indústria para que seja proporcionado momentos de rodas de conversa, sensibilização, palestra, workshop acerca deste tema.

A atitude de todos frente à pessoa com deficiência é a peça-chave para que haja acessibilidade em todas as dimensões, bem como a inserção, permanência e êxito de pessoas com deficiência na indústria, o que resume a inclusão.

Descrição da imagem: uma pessoa usuária de bengala branca.



Alguns exemplos de expressões capacitistas, segundo SASSAKI:

***“Aleijado; defeituoso; incapacitado; inválido.”*** ✖

Estes termos eram utilizados com frequência até a década de 80. A partir de 1981, por influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, começa-se a escrever e falar pela primeira vez a expressão pessoa deficiente. O acréscimo da palavra pessoa, passando o vocábulo deficiente para a função de adjetivo, foi uma grande novidade na época. No início, houve reações de surpresa e espanto diante da palavra pessoa: “Puxa, os deficientes são pessoas!” Aos poucos, entrou em uso a expressão pessoa portadora de deficiência, frequentemente reduzida para portadores de deficiência. Por volta da metade da década de 90, entrou em uso a expressão pessoas com deficiência, que permanece até os dias de hoje.”

***“Apesar de deficiente, ele é um ótimo funcionário”*** ✖

Na frase acima há um preconceito embutido: ‘A pessoa com deficiência não pode ser um ótimo funcionário’. FRASE CORRETA: “ele tem deficiência e é um ótimo funcionário”.

***“Ela é cega, mas mora sozinha.”*** ✖

Na frase acima há um preconceito embutido: ‘Todo cego não é capaz de morar sozinho’. FRASE CORRETA: “ela é cega e mora sozinha”

Vale a pena repetir: a expressão adequada é pessoa com deficiência (primeiro vem a pessoa, depois, a deficiência). Além disso, a pessoa não é a deficiência que possui, muito menos, resume-se a esta.

Sasaki também enuncia os termos adequados:

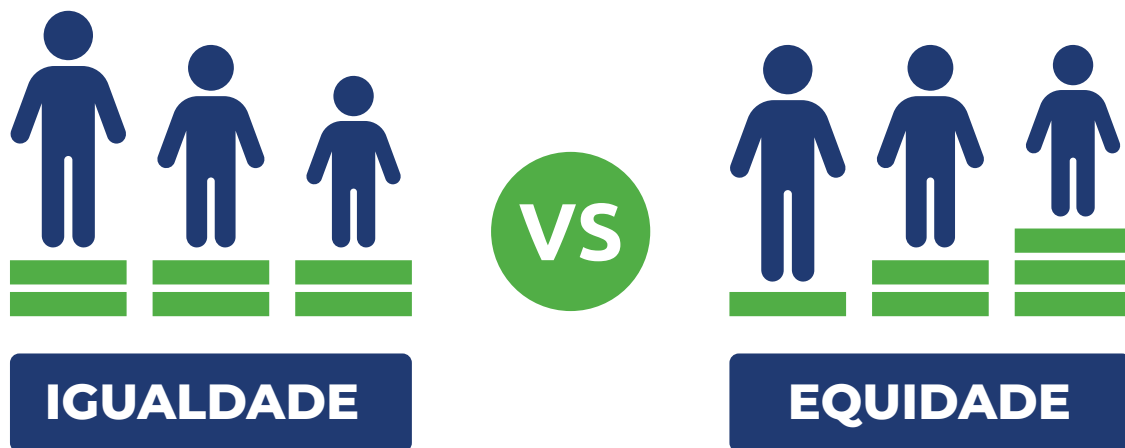
**Trabalhadores com deficiência física, crianças com deficiência intelectual, líderes com deficiência auditiva, alunos com deficiência psicossocial.**

Outros exemplos: independência e autonomia, participação plena e efetiva na sociedade, acesso aos sistemas sociais comuns, tecnologias assistivas, desenvolvimento sustentável, direitos humanos, liberdades fundamentais, diversidade humana, equiparação de oportunidades, equiparação de condições, formatos acessíveis de informação e comunicação expressão de vontade e opinião, inclusão plena, mercado aberto de trabalho, políticas e medidas apropriadas.

Ao eliminar tais barreiras, por meio das seis dimensões da acessibilidade, a equidade é promovida.

## Igualdade e Equidade

Observe o conceito de **equidade**:



Descrição da imagem: desenho representado igualdade X equidade. Do lado da igualdade, três pessoas de alturas diferentes em cima de dois objetos com tamanho igual para todas. As pessoas permanecem com alturas diferentes. Do lado da equidade, três pessoas com alturas diferentes em cima de objetos com tamanhos adequados para cada uma delas. As pessoas ficam com alturas iguais entre elas.

**Equidade significa dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades.**

**Igualdade significa dar às pessoas oportunidades iguais, sem levar em conta a condição do local ou das pessoas.**

A partir desse conceito, reflita sobre dois questionamentos:

Na indústria onde trabalho, prevalece a equidade ou a igualdade?

Você conhece desenho universal?

A LBI art. 3º, II, conceitua o desenho universal: Concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva.

O desenho universal, então, representa uma forma de atender a todas as pessoas com ou sem deficiência. Ou seja, trata-se de uma estratégia inclusiva e sustentável para as indústrias e todos os ambientes sociais.

Você conhece tecnologias assistivas?



Descrição da imagem: mulher com deficiência visual trabalhando em um computador e usando recurso de tecnologia assistiva.

## **Tecnologias Assistivas**

Para a Lei Brasileira de Inclusão LBI 13146, art. 3º, III: A tecnologia assistiva tem como objetivo promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

E, para além de equipamentos, envolve produtos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que buscam facilitar a funcionalidade da pessoa com deficiência.

No Brasil, a tecnologia assistiva também é chamada de “Ajuda Técnica” na Lei Brasileira de Inclusão, assim como no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 e no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamentam as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000 e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

Alguns exemplos de recursos de tecnologia assistiva são: espaços adaptados, ergonomia na mobília, sinalização por luzes, rampas, piso tátil, sinalização de portas em braile, tradutor de LIBRAS, computadores adaptados, softwares de leitura, telefones adaptados e vários outros.

## **Boas práticas inclusivas**

Exercitando boas práticas inclusivas no ambiente de trabalho; não se prenda à deficiência do empregado; busque saber as potencialidades que a pessoa com deficiência possui; pratique a equidade; busque alternativas para além da análise de currículo; faça a integração adequada com a equipe, por exemplo: se o empregado novo for uma pessoa cega, combine com a equipe para que haja colegas que o guiem durante um período até que ele conheça as instalações da indústria. Se for uma pessoa com deficiência auditiva e usar LIBRAS, garanta que a equipe saiba alguns sinais básicos para acolhê-la; invista em capacitações que visem à acessibilidade atitudinal.

Descrição da Imagem: homem conversando por meio de LIBRAS com uma mulher.



- **Fique sempre atento às comunicações, pois caso sejam posts que estejam em formato de imagem, a informação que consta na imagem deverá ser digitada, pois leitores de tela não leem imagens. Assim, para a pessoa com deficiência visual aquela imagem não diz nada.**
- **Baixe leitores de tela nos computadores, muitos são gratuitos.**
- **Baixe app de LIBRAS, muitos são gratuitos.**
- **Não subestime ou superestime pessoas com deficiência, elas não são coitadas nem heroínas, são apenas pessoas.**
- **Ao conversar com uma pessoa com deficiência auditiva, por meio de um intérprete de LIBRAS, sempre olhe para a pessoa surda, não olhe para o intérprete.**
- **Ao fazer apresentações, reuniões ou cursos, lembre-se de descrever os slides que estão sendo projetados à pessoa cega.**
- **Em espaços que exijam falar ao microfone, faça um cumprimento fora dele para que a pessoa cega localize a pessoa que fala. Caso contrário, ela poderá passar o tempo todo olhando para caixa de som ao invés de se direcionar para quem fala.**
- **Lembre-se de se descrever ao falar em público, poderá haver uma pessoa com deficiência visual na plateia. Exemplo: sou uma mulher de 1,70, cabelos curtos, pele clara, uso óculos, estou com um vestido longo azul e sapatos amarelos.**
- **Nunca se debruce ou fique em contato na cadeira de rodas de um usuário dela. A cadeira de rodas é parte do corpo da pessoa com deficiência física e usuária dela.**
- **Nunca infantilize adultos com deficiência intelectual. Lembre-se: elas cresceram.**
- **Sempre pergunte se a pessoa com deficiência precisa de ajudar antes de ajudá-la. Lembre-se: ser o “bom samaritano”, sem ser solicitado, é uma forma de capacitismo.**
- **Importante tratar pessoas com deficiência de forma natural. Com o tempo, isso acontecerá.**
- **Não é necessário gritar ao falar com pessoa cega.**
- **Não é necessário gesticular excessivamente ao se comunicar com pessoa surda.**
- **Nem toda pessoa surda sabe LIBRAS e nem toda pessoa surda é oralizada (lê lábios).**

Descrição da Imagem: O rosto de uma mulher com Síndrome de Down sorrindo.



Lembre-se de que: a inclusão deve ser da pessoa e não da deficiência, uma vez que a deficiência não resume a pessoa, muito menos, as habilidades que ela possui.

Além disso, sempre que houver dúvida, o mais adequado é recorrer à própria pessoa com deficiência e perguntar qual a melhor forma de proporcionar acessibilidade a ela. Essa atitude evidencia a máxima na área da inclusão de pessoas com deficiência que é: ***“nada sobre nós, sem nós”***.

Descrição da Imagem: um homem usuário de cadeira de rodas cumprimentando com aperto de mãos outro homem que está em pé.





## Referências:

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm). Acesso em 7 de ago. de 2023.

BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. 2000a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm). Acesso em 7 de ago. de 2023.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. 2000b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm). Acesso em 7 de ago. de 2023.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em 7 de ago. de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em 7 de ago. de 2023.

SARTORETTO, Mara Lúcia; BERSCH, Rita. O que é tecnologia assistiva? Disponível em: <https://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>. Acesso em 7 de ago. de 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Capacitismo, incapacitismo e deficientismo na contramão da inclusão. Revista Reação, ano XVII, n. 96, jan./fev. 2014, p.10-12. Atualizado em 1º/maio/2020. Acesso em 7 de ago. de 2023.

VENDRAMIN, Carla. Repensando Mitos Contemporâneos: o capacitismo. In: Revista Sofia, Unicamp, 2019. Acesso em 7 de ago. de 2023.

## **Conselho Temático de Relações do Trabalho e Inclusão (CTRТИ)**

Os Conselhos Temáticos e as Câmaras Setoriais da FIEG são órgãos criados no âmbito da Diretoria Executiva para atuar diretamente em seu nome e para assessorá-la em assuntos específicos de sua respectiva competência, em defesa dos legítimos interesses da indústria e da sociedade.

A ação externa dos Conselhos Temáticos e das Câmaras Setoriais abrangerá a interação com autoridades governamentais, parlamentares federais, estaduais e municipais, bem como instituições, organizações e empresas privadas e públicas.

Considerando a imperativa inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral, o Conselho Temático de Relações do Trabalho aderiu à Inclusão, passando, então, a contar com novos membros de representatividade na área, como do Fórum Goiano de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e Reabilitados do INSS (FIMTPODER) e, conseqüentemente, adotou nova denominação: Conselho Temático de Relações do Trabalho e Inclusão.

## **Programa SESI SENAI de Ações Inclusivas (PSSAI)**

O Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial (SENAI) foi concebido em 1942 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), consoante o Decreto-Lei 4.048/42, amparado pela Constituição de 1937 que, em seu art. 129, estabelecia ser dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar escolas de aprendizagem e que a lei disciplinaria o papel do Estado nesse processo.

Ao longo de sua existência, o SENAI vem se dedicando à criação e à execução de programas de educação profissional e ao desenvolvimento tecnológico da manufatura. O trabalho do SENAI é fundamental para aumentar a competitividade da indústria brasileira, pois transforma vidas para uma indústria mais avançada e promove a educação profissional e superior, a inovação e a transferência de tecnologias industriais.

Com o objetivo de promover condições de equidade que respeitem a diversidade inerente a todas as pessoas, visando à inclusão na educação profissional e à ampliação do acesso ao mercado de trabalho, em 1999, o Departamento Nacional lança o Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI.

O PSAI propõe ações afirmativas alinhadas aos direcionamentos dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), elaborados por uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), e reconhece a diversidade como promotora de uma educação profissional inclusiva.

Além disso, o conceito de ESG (Environmental, Social and Governance), que reúne as políticas de meio ambiente, responsabilidade social e governança, diretamente relacionado à criação de negócios, também firma a construção de estratégias do PSAI.

Em Goiás, desde 2022, o Programa envolve SESI e SENAI, portanto, é denominado Programa SESI SENAI de Ações Inclusivas (PSSAI) e atende aos pilares: Pessoas com Deficiência, Gênero, Gerações, LGBTQIAPN+, Raça e Etnia.

**CTRTI** *Conselho Temático  
de Relações do  
Trabalho e Inclusão*

**PSSAI**  
PROGRAMA SESI SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS

**FIEG** *Federação das  
Indústrias do Estado  
de Goiás*

Descrição da imagem: logo do CTRTI (Conselho Temático de Relações do Trabalho e Inclusão, com letras brancas). Logo do PSSAI (Programa SESI SENAI de Ações Inclusivas), em letras brancas, com alguns detalhes coloridos. Logo da FIEG (Federação das Indústrias do Estado de Goiás), com letras brancas.