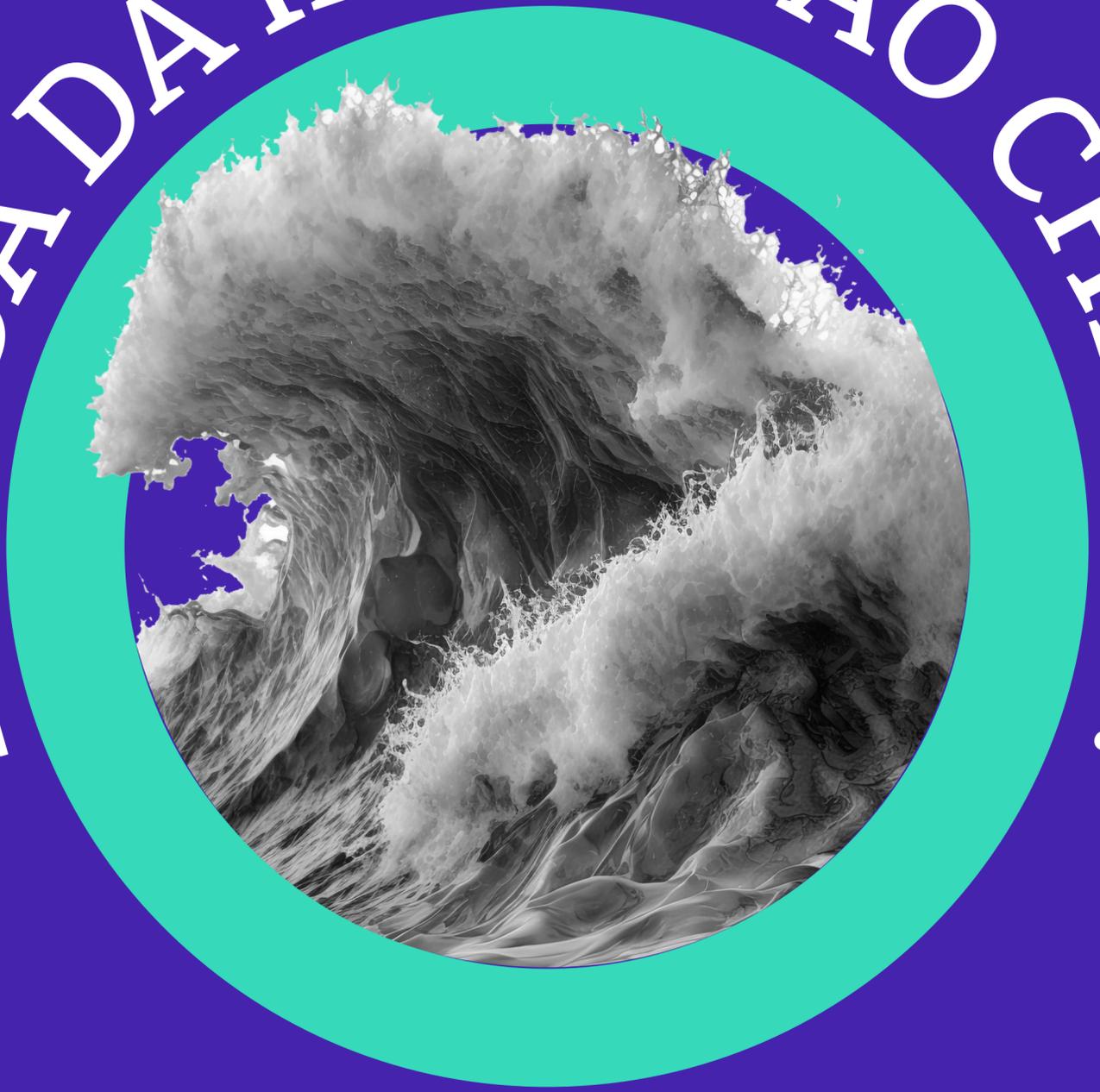


# A ONDA DA INCLUSÃO CHEGGOU:



Como não se afogar nas exigências do mercado de acessibilidade

É hora de construir  
soluções **com**  
as pessoas certas!



**pyxis**  
Inteligência integrativa

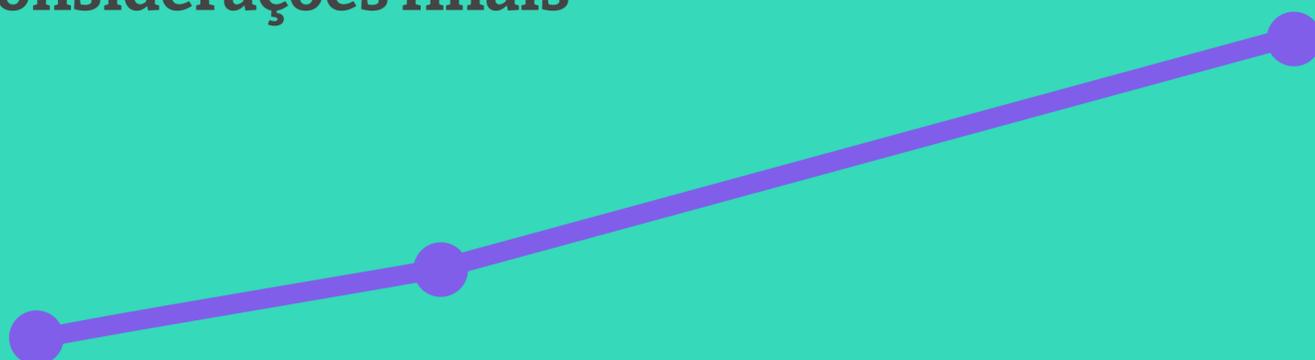
*De acordo com as principais análises do mercado:*

*a inclusão é uma onda que não pode ser contida.*



## O que resta saber é:

- **Por que a inclusão é importante para empresas?**  
Os benefícios de ser uma empresa inclusiva
- **Como promover a inclusão na prática?**  
Políticas e práticas inclusivas
- **Exemplos de empresas com inclusão real**  
Casos de sucesso e impacto positivo na empresa e na sociedade
- **Como medir o impacto da inclusão?**  
Indicadores de desempenho inclusivo  
Certificações
- **Considerações finais**



# ***Os benefícios de ser uma empresa inclusiva***



Antes de tudo, é preciso dizer que inclusão é diferente de diversidade.

Enquanto a segunda pode ser entendida como a existência de pessoas de etnias, crenças, gênero e habilidades distintas. A primeira trata de assegurar a inserção real dessas pessoas no meio que, em razão de apresentarem alguma vulnerabilidade, mesmo que não relevante, foram excluídas.

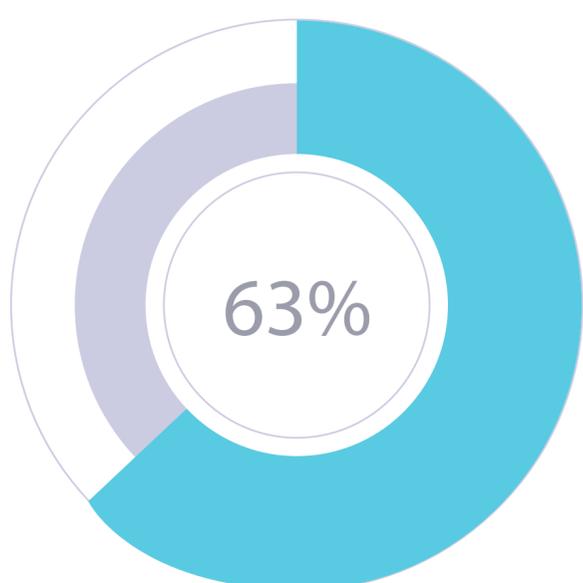


***Ou seja, a sua empresa pode ter uma excelente política de diversidade, e ainda assim, não ser considerada uma empresa inclusiva.***

De acordo com o relatório de tendências apontadas pela Wunderman Thompson para 2030, a inclusão será cada vez mais valorizada pelos consumidores, e as empresas que souberem incorporar esses valores e práticas em suas estratégias de negócio terão maior crescimento e lucro nos próximos anos.

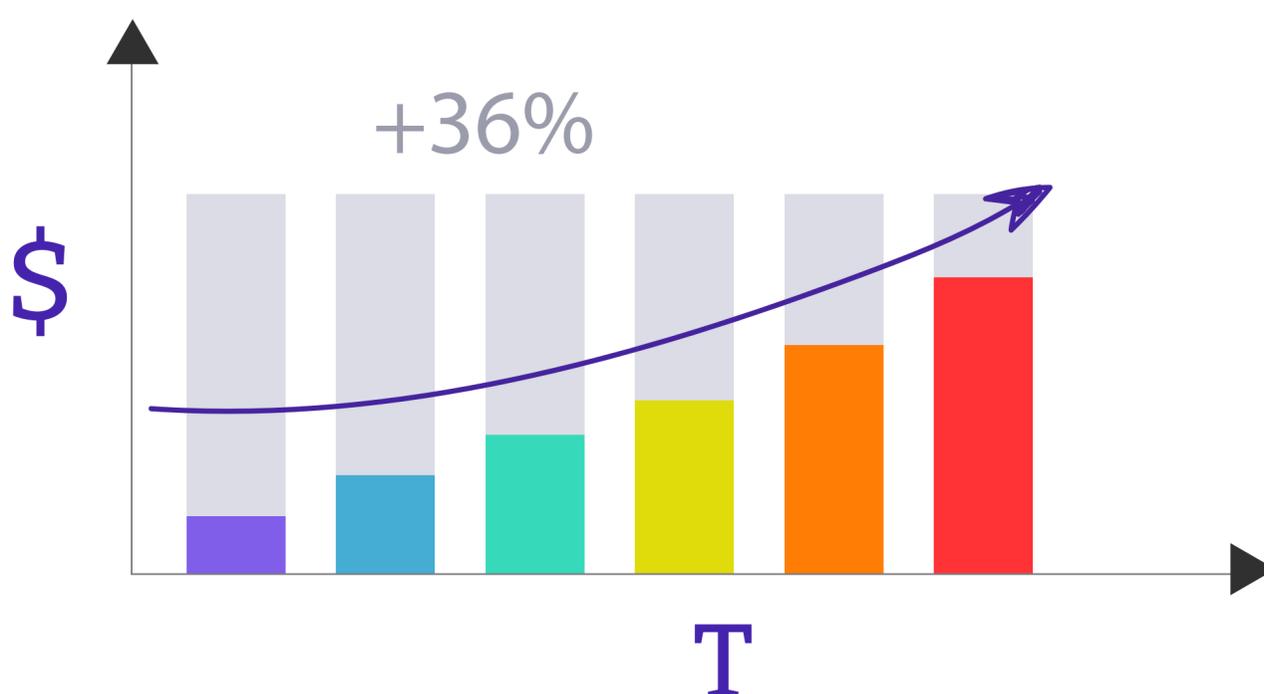
Esse apontamento nos leva à conclusão que adotar práticas de inclusão real dentro das empresas não é apenas uma questão ética, mas também uma oportunidade de negócio.

As pesquisas também apontam que o público têm demonstrado preferência por adquirir produtos e serviços de empresas que abraçam valores inclusivos.



Essa foi a posição de 63% dos entrevistados pela WTH no último ano, ao redor do mundo.

A WTH também levantou que empresas que investem em inclusão têm mais chances de ter desempenho financeiro acima da média em relação aos seus concorrentes.



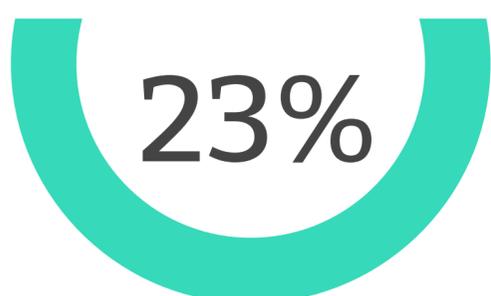
Segundo a consultoria i.Social, que atua na área de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o faturamento das empresas que adotam práticas inclusivas pode aumentar entre 5% e 10%.



Ao que tudo indica, esse desempenho financeiro acima da média tem relação não apenas com a mão-de-obra inclusiva, mas também com o mercado inexplorado de pessoas com deficiência e vulnerabilidades.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há cerca de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no país, o que representa aproximadamente 23% da população total.

O dado acima representa um mercado subaproveitado em



Além disso, pessoas com deficiência e seus amigos e familiares representam uma base de consumidores de cerca de US\$ 8 trilhões globalmente e o mercado de tecnologias assistivas, que inclui equipamentos, software e serviços voltados para pessoas com deficiência, deve chegar a US\$ 30 bilhões, já em 2024.

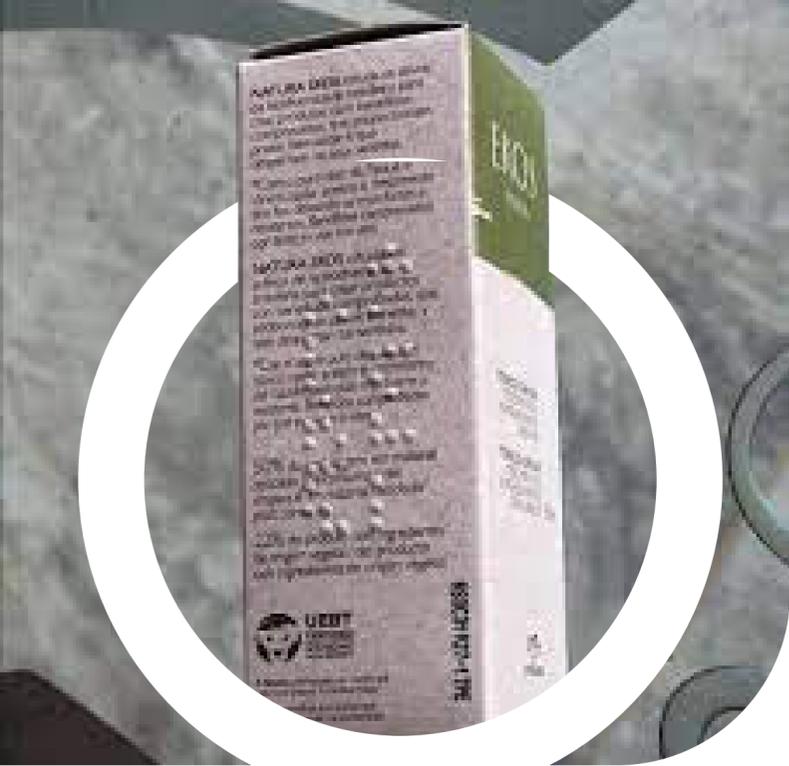


O mercado de acessibilidade e inclusão é a próxima onda do oceano azul, com expectativa de movimentação de mais de US\$100 Bilhões nos próximos 5 anos.

Já o último relatório da Ernst & Young sobre diversidade e inclusão aponta que a acessibilidade é essencial para garantir que todas as pessoas tenham a oportunidade de participar plenamente na sociedade e na economia.

Além do fato de que as empresas que pretendem se manter relevantes no cenário econômico devem trabalhar para garantir que suas operações, produtos e serviços sejam acessíveis a todos, incluindo pessoas com deficiência;

Diante dessas informações, não é difícil concluir que o investimento em práticas inclusivas e acessibilidade é um movimento que vale a pena, já que traz consigo benefícios como maior engajamento e motivação do público alvo, aumento do faturamento, retenção de talentos, além de melhor reputação no mercado.



Alguns bons exemplos de práticas inclusivas para consumidores é a adoção de embalagens sustentáveis, mas também acessíveis, como o exemplo da Natura, que traz o nome dos produtos em braille:

Com a constante evolução da tecnologia, é possível tornar produtos mais acessíveis também com a inclusão de um QR Code em alto relevo, que permita que a informação seja reproduzida por voz, quando acessado por smartphones e dispositivos semelhantes.

---

## ***Políticas e Práticas inclusivas***

O mundo está se vendo e se reconhecendo como cada vez mais diverso e inclusão e sustentabilidade são temas inegociáveis, que vieram para ficar e precisam ser observados pelas marcas se não quiserem se tornar irrelevantes.

Em uma realidade de abismos sociais e culturais, empresas que se mostrarem verdadeiramente preocupadas com o impacto social sairão na frente.



# Você vem?



*Para facilitar a sua navegação, listamos as 5 políticas inclusivas mais utilizadas pelas empresas:*

1

## **Investir em Tecnologias assistivas:**

programas de reconhecimento de voz, leitores de tela, ampliadores de tela, teclados especiais, fontes inclusivas e outras ferramentas que ajudem a ultrapassar as barreiras no trabalho.

## **Criar Políticas de flexibilidade:**

implementar políticas para acomodar necessidades de jornada flexível e licenças médicas agendadas, permitindo que os funcionários com alguma espécie de vulnerabilidade trabalhem em horários que se ajustem às suas necessidades e gozem licenças remuneradas para tratamento.

2

3

## **Investir em Formação e Capacitação:**

oferecer treinamento e capacitação para profissionais com deficiência ou com vulnerabilidades sociais, como pessoas sem escolaridade completa, auxiliando no desenvolvimento de suas habilidades sociais e laborais.

### **Adaptar o sistema de Recrutamento e seleção:**

oferecer entrevistas acessíveis através do uso de ferramentas assistivas e fornecer acomodações adaptadas para as entrevistas presenciais durante o processo seletivo.

4

5

### **Mentoriais e Workshops:**

oferecer programas de mentoria e workshops que envolvam todos os funcionários, conscientizando sobre a importância das trocas e do enriquecimento que um ambiente inclusivo traz.

A adoção de políticas como essas tem um efeito transformador. Ao integrar profissionais com deficiência ou vulnerabilidades sociais dentro da empresa, essas pessoas passam a serem vistas como geradores de valor pelo mercado e pelos seus pares, promovendo uma inclusão efetiva e real.

**Mas apenas estabelecer políticas não basta!**



*Por isso, vamos listar também 3 práticas, para serem adotadas desde já, para sua empresa não ser engolida pelo mercado:*



Fornecer comunicação acessível em seu site, contratos, documentos e e-mails, incluindo o uso de fontes maiores, texto alternativo em imagens, legendas em vídeos e outros recursos de acessibilidade, como os oferecidos pela PYXIS.



Investir em consultorias e workshops, como os oferecidos pela PYXIS, para as equipes de desenvolvimento, garantindo que os produtos e serviços sejam elaborados levando em consideração a acessibilidade e inclusão de públicos diversos.



Realizar testes periódicos de usabilidade com equipes profissionais, como a da PYXIS, para avaliar se os produtos e serviços oferecidos atendem as necessidades do mercado de pessoas com deficiência ou vulnerabilidades sociais.

# Casos de sucesso e impacto positivo na empresa e na sociedade

## Pro Criança Cardíaca (RJ):

A Política de Primeiro Atendimento do Pro Criança era um documento no formato clássico de contrato com linguagem médica/técnica. Os termos rebuscados e a escrita acadêmica dificultavam a compreensão das famílias em condições de vulnerabilidade social assistidas pelo projeto e afastava o Pro Criança do seu ideal de comunicação acolhedora.

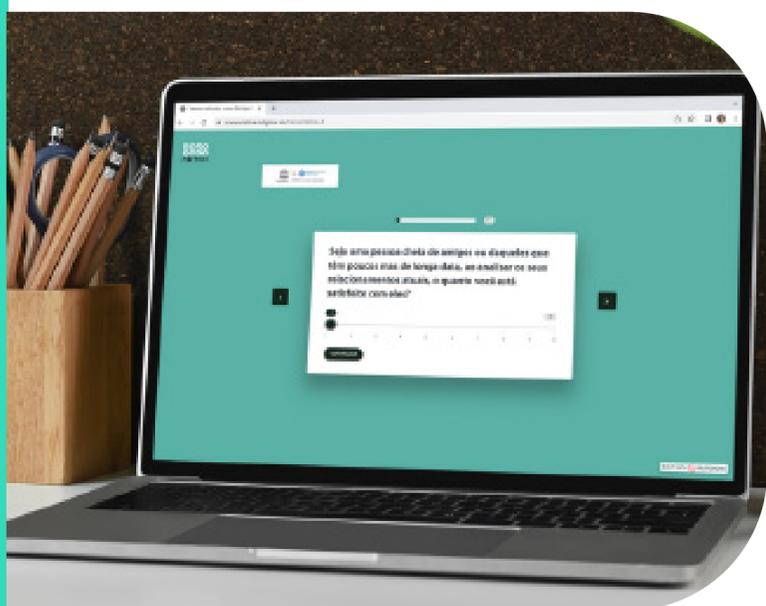
A vulnerabilidade intelectual e social das famílias, somadas à vergonha e ao medo, impediam que questionamentos fossem feitos e, com isso, a comunicação falhava.



Utilizando a metodologia de design de informação focado em experiência e empatia assistida, desenvolvida pela PYXIS, a Política de Primeiro Atendimento foi transformada em uma cartilha ilustrada no formato de história, acessível à famílias e crianças com baixos níveis de alfabetização. O resultado foi um empoderamento das famílias atendidas, que passaram a sentir-se mais confortáveis e acolhidas ao deter o conhecimento de todos os passos do atendimento e serviços prestados pela instituição.

## UNESCO-SOST Transcriativa (BA):

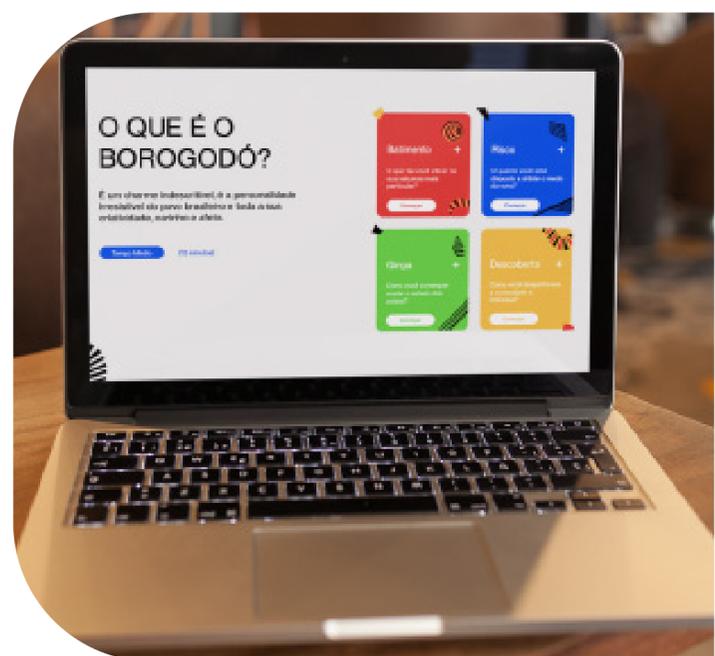
A PYXIS foi contratada para redesenhar o termômetro de criatividade brasileira, desenvolvido pela UNESCO, em formato de teste online. O teste era realizado através de 40 perguntas sequenciais, cuja resposta exigia a fixação de uma nota de 0 a 10 e o tempo médio para conclusão do teste era de 40 minutos.



Após a realização do diagnóstico pela PYXIS, essas foram algumas das impressões dos usuários: “muito longo”, “não dá vontade de terminar”, “não é divertido fazer”.

O teste foi desmembrado em 4 testes de 10 perguntas objetivas, sem vinculação com notas ou juízos implícitos de valor. Ao layout foram acrescentados elementos de brasilidade diferentes para cada um dos testes e o tempo médio atual é de 15 minutos para finalização dos 4 testes e obtenção do resultado final.

A página de resultado recriada mostra o DNA da criatividade do usuário, dividido nas 4 vertentes analisadas, que são separadas em pequenos tubos de ensaio indicando o percentual de cada.



## Fazendo SEMEAR (SP):

No caso do contrato de trabalho temporário de colheita, o maior desafio era o baixo grau de alfabetização da grande maioria dos trabalhadores contratados, sendo mais de 80% analfabetos. O Contrato era um documento padrão, totalmente escrito, sem acessibilidade, o que aumentava a vulnerabilidade dos trabalhadores.



No diagnóstico realizado pela PYXIS, o principal problema encontrado foi a falta de entendimento, pelos funcionários, de suas funções e obrigações, o que prejudicava o desempenho da fazenda.

O Contrato padrão foi substituído por um documento em formato de história em quadrinhos, 95% ilustrado, com explicação desenhada das funções, horários, pagamento, produtividade e normas trabalhistas aplicáveis, para atingir a acessibilidade necessária aos trabalhadores com baixo nível de alfabetização.

É importante destacar que foi mantida integralmente a validade legal do documento, sendo sua forma otimizada utilizada para alcançar uma maior compreensão pelos trabalhadores.



# ***Indicadores de desempenho inclusivo***

A inclusão de pessoas com deficiência e vulnerabilidades intelectuais ou sociais no mercado de trabalho deve ser vista como um processo contínuo, que requer investimento em treinamento e capacitação, adaptação de processos e ambientes de trabalho, além de uma mudança de cultura empresarial.

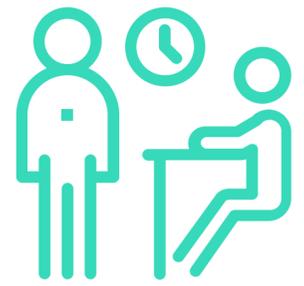


Para medir de maneira eficaz o sucesso do processo de inclusão dentro da sua empresa, é preciso estabelecer indicadores sólidos de acompanhamento, como OKRs e KPIs especificamente criados com foco em inclusão e diversidade.

Abaixo, seguem alguns exemplos práticos criados durante o processo de consultoria fornecido pela PYXIS:

1

**Taxa de rotatividade de grupos minoritários:** mede o turnover de funcionários de grupos minoritários em relação a média da empresa.



- Ex. KR 1: Realizar X entrevistas de desligamento com funcionários de grupos minoritários para identificar os motivos da saída.

2

**Promoções:** a taxa de promoções de funcionários de grupos vulneráveis é acompanhada ao longo do tempo para verificar se a empresa está proporcionando oportunidades de crescimento para todos os seus funcionários.



- Ex. KR 2: Aumentar em 25% a taxa de promoção de funcionários de grupos minoritários até o final do ano.

3

**Satisfação dos funcionários:** pode ser medida através de pesquisas de clima organizacional.



- Ex. KR3: Realizar X grupos focais com funcionários de grupos minoritários.
- Implementar X ações para melhorar a experiência dos funcionários de grupos minoritários na empresa.

Esses são apenas alguns exemplos simples, que podem ser aplicados por empresas de qualquer nicho, porte e independente da quantidade de funcionários.

Vale lembrar, no entanto, que esses indicadores são especialmente importantes para as empresas com mais de 100 (cem) funcionários, as quais tem obrigatoriedade legal de contratação de profissionais com deficiência ou vulnerabilidade.

---

## ***Certificações***

Depois de estabelecer metas claras sobre a promoção de um ambiente inclusivo na sua empresa, é importante buscar no mercado as certificações que reconheçam esse esforço, para colher os benefícios da inclusão citados no primeiro capítulo.

Existem várias certificações de empresas inclusivas no mercado hoje. Essas são algumas das que mais recomendamos aos nossos clientes:



Certificação Great Place to Work: Esta certificação é concedida às empresas que oferecem um ambiente de trabalho inclusivo e agradável.

Certificação B Corp: Esta certificação é concedida às empresas que atendem a rigorosos padrões de desempenho social e ambiental, responsabilidade e transparência.





Selo de Acessibilidade Digital: Esta é uma certificação concedida a sites, aplicativos e plataformas que atendem a padrões de acessibilidade para pessoas com deficiência ou vulnerabilidades intelectuais/sociais.

Além disso, as empresas no Brasil também podem se comprometer voluntariamente com práticas inclusivas e sustentáveis, por meio de iniciativas como a adesão aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU ou a participação em programas de responsabilidade social corporativa.

Vale lembrar que os selos e certificações são um reconhecimento pelas boas práticas adotadas pela empresa. Logo, a obtenção das certificações é o último passo da jornada para se tornar uma empresa que promove a inclusão real de pessoas com deficiência e/ou vulnerabilidades sociais e intelectuais.



# ***Conclusões Finais***

Como vimos, as práticas inclusivas são fundamentais para que as empresas possam promover a diversidade e a equidade em seus locais de trabalho e, com isso, atender as expectativas do mercado quanto a nova onda de inclusão.

Ao adotar práticas inclusivas, sua empresa se diferencia das demais ao criar ambientes mais acolhedores e produtivos, e atrair e reter talentos diversos.

Algumas das práticas inclusivas que acreditamos serem eficientes incluem a criação de programas de diversidade e inclusão, o oferecimento de treinamentos específicos para gerentes e funcionários, a implementação de políticas inclusivas e acessíveis em relação à comunicação corporativa e jurídica, além do recrutamento ativo de candidatos com diferentes perfis e habilidades, incluindo pessoas com deficiência e vulnerabilidades intelectuais e sociais.

No contexto brasileiro, é importante destacar que a inclusão de pessoas com deficiência e a promoção da acessibilidade para pessoas com vulnerabilidades intelectuais e sociais devem ser prioridade.



Para isso, as empresas podem adotar medidas como a criação de planos de ação para acomodar as necessidades dos funcionários com deficiência, a oferta de treinamentos específicos para gerentes e funcionários, e a implementação de políticas de acessibilidade em relação a infraestrutura, além de investir em tecnologias assistivas e acessíveis.

A adoção de todas, ou algumas das soluções aqui listadas certamente trará um impacto positivo não apenas para a imagem da sua empresa, como para produtividade e qualidade dos serviços.

Mas realizar todo esse percurso de forma solitária certamente tomará mais tempo e esforço do que você pretendia. Promover a inclusão é, certamente, um movimento que requer empenho, mas não precisa ser algo dispendioso e nem mesmo difícil.

Com as ferramentas e os profissionais certos, sua empresa pode navegar pela onda da inclusão de forma segura, e atingir os objetivos estabelecidos assim como as certificações pretendidas muito antes do previsto.

O objetivo desse e-book é levar mais conhecimento para as empresas e seus gestores a respeito da importância de promover inclusão no mercado corporativo, assim como os benefícios desse movimento, que pode ser adotado através de práticas e políticas que assegurem a acessibilidade e inclusão.

Se você quer saber mais sobre como transformar sua empresa em uma marca inclusiva e relevante no cenário atual, acesse nossas redes:



# ***Quer garantir seu espaço como uma empresa inclusiva?***

A PYXIS já ajudou dezenas de empresas de médio e grande porte na sua jornada para promover inclusão real.



***Ina***

Torne os projetos da sua empresa mais acessíveis, inclusivos e humanos.

***Fale com a gente!***



Aqui, a solução é co-criada COM as pessoas, não apenas para elas. Nossa abordagem coloca o usuário no coração do design, garantindo que as informações técnicas fluam de forma intuitiva e significativa, desde a origem até o destino final, sem perder seu valor legal.

Com a Pyxis, a informação técnica torna-se acessível, compreensível e utilizável por todos, impulsionando a inclusão e a eficiência em cada interação.

***Porque um legado só faz sentido se ele puder ser compreendido para além de nós.***