

# DEFICIÊNCIA INVISÍVEL: O QUE O GERENTE DEVE SABER

**Formação destinada a gestores e profissionais de RH**

Compreender, acolher e acompanhar a deficiência invisível no trabalho

<b>Duração</b> : 4 horas	<b>Módulos</b> : 4 módulos
<b>Lições</b> : 19 lições	<b>Público</b> : Gestores e profissionais de RH
<b>Formato</b> : 100 % online, assíncrono	<b>Organismo</b> : N° 11757351875
<b>Certificação</b> : Qualiopi	<b>Preço</b> : Sob orçamento

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

## Descrição da formação

Esta formação de 4 horas destina-se a gestores e profissionais de RH que desejam compreender a realidade da deficiência invisível nas empresas — o que ela abrange, por que muitas vezes permanece oculta e o que isso muda concretamente na relação de gestão. Aborda as situações mais frequentes nas empresas: distúrbios cognitivos, distúrbios psíquicos, doenças crônicas incapacitantes, distúrbios neuroatípicos. Cada módulo termina com situações práticas para consolidar os aprendizados imediatamente. Ao final, cada participante será capaz de reconhecer os sinais, criar um ambiente de confiança, agir com discernimento e construir um acompanhamento sustentável.

## Resumo dos módulos

<b>MODULE 1</b>	Compreender a deficiência invisível	5 lições
<b>MODULE 2</b>	Criar as condições para que isso mude	5 lições
<b>MODULE 3</b>	O gerente diante de situações complexas	5 lições
<b>MODULE 4</b>	Deficiência invisível e carreira	4 lições

## Objetivos pedagógicos

### Objetivos pedagógicos

- Identificar as diferentes formas de deficiência invisível presentes na empresa
- Compreender os obstáculos à declaração e criar um clima de confiança
- Reconhecer os sinais de deficiência invisível em comportamentos profissionais
- Implementar ajustes razoáveis e acompanhar sua eficácia
- Gerenciar as tensões de equipe ligadas a percepções de desigualdade
- Acompanhar situações complexas: doenças crônicas, transtornos psíquicos
- Garantir avaliações e evoluções de carreira justas e sem vieses

## Informações gerais

<b>Duração</b>	4 horas
<b>Público visado</b>	Gestores, responsáveis de equipe, profissionais de RH
<b>Pré-requisitos</b>	Nenhum
<b>Tarifa</b>	Sob orçamento - IVA não aplicável (artigo 261-4-4° do CGI)
<b>Certificação</b>	Qualiopi - Certificado de conclusão de formação
<b>Organismo</b>	DYNSEO - N° de declaração de atividade: 11757351875

**Lição 1 - O que é deficiência invisível — definição, exemplos, números**

- Definição legal de deficiência e as 6 famílias de deficiência reconhecidas
- 80% das situações de deficiência são invisíveis e a maioria não declarada
- Transtornos cognitivos, doenças crônicas, transtornos psíquicos, deficiências sensoriais parciais
- Por que a deficiência invisível é um ponto cego da gestão

**Lição 2 - Por que os colaboradores não o declaram — o medo, a vergonha, o cálculo**

- Obstáculos à declaração: estigmatização, medo de marginalização, experiências negativas
- O cálculo do risco antes de se abrir e por que muitos escolhem não fazê-lo
- A vergonha internalizada após anos compensando sozinho
- O que o gerente pode fazer que influencia essa decisão sem saber

**Lição 3 - As patologias mais frequentes na empresa**

- Transtornos de ansiedade e depressão: prevalência, impacto, sinais observáveis
- Doenças crônicas incapacitantes: fadiga, imprevisibilidade, tabu
- Transtornos cognitivos adquiridos: memória, concentração, organização
- Transtornos do espectro autista e TDAH não diagnosticados na idade adulta

**Lição 4 - O que o gerente percebe como comportamento problemático — e o que realmente é**

- Absenteísmo recorrente ou imprevisível ligado a doenças crônicas
- Queda inexplicável de desempenho: fadiga cognitiva, tratamento, recaída
- Irritabilidade ou retraimento: sinais de compensação prolongada
- Perfeccionismo extremo ou procrastinação paralisante como ansiedade de desempenho

**Lição 5 - Situações práticas — Módulo 1**

- Cenário 1: Clara — ausências inexplicadas, abordagem sem ser intrusivo
- Cenário 2: Antoine — lentidão crescente, erros incomuns, cansaço
- Cenário 3: Colaboradora com doença de Crohn pede confidencialidade
- Retorno sobre os cenários: o que ver, o que dizer, o que mudar

**Lição 1 - Estabelecer um clima de confiança — não de vigilância benevolente**

- Coerência entre o que se diz e o que se faz
- Comportamentos que constroem confiança: escuta sem julgamento, confidencialidade real
- O que destrói a confiança: reações desproporcionais, rumores, exceções mal explicadas
- Diferença entre gestão benevolente e gestão intrusiva

**Lição 2 - Quando um colaborador se abre — como reagir corretamente**

- Os primeiros segundos contam: o que não se deve absolutamente dizer
- Receber sem dramatizar, sem minimizar: a postura correta
- Gestão da informação: confidencialidade, transmissão aos RH, limites legais
- Garantir o acompanhamento após a confidência

**Lição 3 - Ajustes razoáveis — o quadro, os exemplos, a implementação**

- Definição de adaptação razoável: obrigação do empregador, limites
- Adaptações mais frequentes: horários, teletrabalho, organização, ambiente
- Construir uma adaptação com o colaborador — não para ele
- O que bloqueia na prática: medo do precedente, resistência da equipe

**Lição 4 - Gerenciar as tensões na equipe em torno de um colaborador em situação de deficiência invisível**

- Percepções de desigualdade de tratamento na equipe
- Explicar sem trair a confidencialidade: sensibilizar sem revelar diagnóstico
- Tensões silenciosas em torno de colaborador que "faz menos"
- O papel do gerente como tradutor e protetor da postura

**Lição 5 - Situações práticas — Módulo 2**

- Cenário 1: Colaborador bipolar pede confidencialidade em espaço aberto
- Cenário 2: Colegas pedem trabalho remoto após concessão por motivos médicos
- Cenário 3: Colaborador recusa adaptação para não ser "o caso particular"
- Retorno sobre decisões difíceis, formulações justas, o que reter

## MODULE 3

### O gerente diante de situações complexas

5 lições

#### Lição 1 - Quando a deficiência invisível afeta o desempenho — como reagir sem discriminar

- A fronteira entre exigência legítima e discriminação indireta
- Manter objetivos realistas levando em conta as limitações
- Diferença entre acompanhamento justo e tratamento privilegiado
- Reconhecer seus limites e saber passar o bastão

#### Lição 2 - As doenças crônicas — acompanhar o imprevisível

- Especificidade: fases estáveis e crises imprevisíveis
- Planejar com disponibilidade flutuante: flexibilidade sem desorganização
- O que o colaborador pode fazer: antecipar, comunicar, gerenciar limites
- Recursos disponíveis: medicina do trabalho, manutenção no emprego

#### Lição 3 - Os transtornos psíquicos no trabalho — depressão, ansiedade, burnout

- Sinais observáveis sem diagnosticar: mudanças comportamentais, rupturas súbitas
- O que agrava: pressão por desempenho, isolamento, imposições
- Como falar sem se tornar terapeuta: postura certa, palavras que ajudam
- Quando direcionar para recursos profissionais: médico, psicólogo do trabalho

#### Lição 4 - Construir um plano de acompanhamento sustentável

- Quatro elementos: arranjos concretos, pontos regulares, objetivos adequados, reavaliação
- Co-construir o plano com o colaborador como condição de eficácia
- Ajustar ao longo do tempo: permanecer ágil
- Mobilizar recursos externos: RH, medicina do trabalho, acompanhamento especializado

#### Lição 5 - Situações práticas — Módulo 3

- Cenário 1: Fibromialgia — resultados em queda, ausências frequentes, equipe murmura
- Cenário 2: Colaboradora parece deprimida mas nega — abordagem sem intrusão
- Cenário 3: Situação médica se agrava após seis meses de plano
- Retorno: posturas adequadas, limites do gerente, recursos a mobilizar

## MODULE 4

### Deficiência invisível e carreira

4 lições

#### Lição 1 - As avaliações — o que distorce tudo sem que percebamos

- Como a deficiência invisível influencia avaliações: viés sobre regularidade, presença, imagem
- Avaliar contribuição real vs desempenho aparente
- O que o colaborador pode implementar para objetivar sua contribuição
- Critérios que penalizam estruturalmente certos perfis — como reequilibrar

#### Lição 2 - Promoções e evoluções — o teto invisível

- Por que colaboradores em situação de deficiência são subpromovidos
- Papel do gerente na visibilidade sem trair a situação
- Desenvolvimento com apoio: comunicação de resultados, gestão de imagem
- Construir trajetória de carreira realista sem deixar limitações definir tudo

#### Lição 3 - Sensibilizar a equipe e construir uma cultura inclusiva

- O que se pode dizer sem revelar diagnóstico: necessidades diferentes, estilos de trabalho
- Formação coletiva como prevenção: equipe sensibilizada gerencia melhor incompreensões
- Criar ambiente onde pedir ajuste não é percebido como fraqueza
- O que a inclusão traz para toda a equipe

#### Lição 4 - Situações práticas — Módulo 4

- Cenário 1: Avaliação influenciada por ausências — reconstruir avaliação justa
- Cenário 2: Candidatura a promoção com situação médica — papel do gerente

- Cenário 3: Iniciativa de conscientização com céticos — construir e apresentar
- Resumo: três coisas que retenho, uma que mudo, um recurso que consulto

## **Modalidades pedagógicas**

---

- Formação 100% online, acessível 24h/24
- Vídeos pedagógicos e recursos para download
- Situações práticas ao final de cada módulo
- Certificado de conclusão de formação fornecido
- Acompanhamento pedagógico disponível por e-mail

---

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

*Document établi par DYNSEO - Última atualização : Junho 2026*