

REFERENTE DE DEFICIÊNCIA: ASSUMIR SEU CARGO E AGIR DE FORMA EFICAZ

Formação destinada a referentes de deficiência em início de função — RH, gestores ou outros profissionais

Domine seu papel, construa uma política de inclusão concreta e torne-se um interlocutor credível

Duração : 6 horas	Módulos : 4 módulos
Lições : 20 lições	Público : Referentes de deficiência em início de função, RH, gestores
Formato : 100 % online, assíncrono	Organismo : N° 11757351875
Certificação : Qualiopi	Preço : Sob orçamento

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Descrição da formação

Esta formação de 6 horas destina-se aos referentes de deficiência em início de função — sejam eles da área de RH, da gestão ou de outra profissão. Permite compreender o quadro legal e as obrigações do empregador, dominar as diferentes situações de deficiência encontradas na empresa e construir uma política de inclusão concreta e duradoura. A formação aborda o papel exato do referente de deficiência, as situações de deficiência invisível mais frequentes, o apoio aos gestores e colaboradores, a gestão das adaptações de posto e a comunicação interna em torno da inclusão. Ao final, cada participante estará apto a assumir seu cargo com confiança, construir seus primeiros projetos e se tornar um interlocutor credível para os gestores, os funcionários e a direção.

Resumo dos módulos

MÓDULO 1	Compreender seu papel — o que realmente é um referente de deficiência	5 lições
MÓDULO 2	Conhecer as situações de deficiência na empresa	5 lições
MÓDULO 3	Acompanhar os gerentes e os funcionários	5 lições
MÓDULO 4	Construir e implementar uma política de inclusão sustentável	5 lições

Objetivos pedagógicos

Objetivos pedagógicos

- Compreender o papel e as missões do referente de deficiência e seu posicionamento no organograma
- Dominar o quadro legal: OETH, RQTH, adaptações razoáveis e não-discriminação
- Identificar as situações de deficiência mais comuns na empresa, incluindo deficiências invisíveis
- Acompanhar funcionários e gestores de forma eficaz diante de situações de deficiência
- Construir um plano de adaptação de posto e mobilizar ajudas financeiras
- Elaborar e implementar uma política de inclusão sustentável com objetivos mensuráveis

Informações gerais

Duração	6 horas
Público visado	Referentes de deficiência em início de função, responsáveis de RH, gestores, profissionais envolvidos na inclusão de pessoas com deficiência na empresa
Pré-requisitos	Nenhum
Tarifa	Sob orçamento - IVA não aplicável (artigo 261-4-4° do CGI)
Certificação	Qualiopi - Certificado de conclusão de formação

Lição 1 - O referencial de deficiência — definição, missões e âmbito

- Obrigação legal desde a lei de 2019 e escopo da missão do referente
- As três grandes missões: informar, acompanhar, coordenar
- O que o referente faz — e o que ele não faz: limites do papel
- Posicionamento no organograma: vantagens e limitações conforme a configuração

Lição 2 - O quadro legal — o que o empregador é obrigado a fazer

- A obrigação de emprego de trabalhadores com deficiência (OETH): taxa de 6% e cálculo
- A RQTH: definição, procedimento de solicitação e benefícios
- As adaptações razoáveis: obrigação legal do empregador e limites
- A não-discriminação: o que diz a lei e o papel do referente na prevenção

Lição 3 - O índice de deficiência e os indicadores a serem acompanhados

- Como é calculado o índice de deficiência e por que não é suficiente
- Indicadores úteis: taxa de RQTH, manutenção no emprego, satisfação dos funcionários
- Construir um painel simples e legível para a direção
- Armadilhas a evitar: números que tranquilizam sem refletir a realidade

Lição 4 - Os parceiros do referente de deficiência — quem faz o quê

- A medicina do trabalho: papel, limites e colaboração eficaz
- AGEFIPH e FIPHP: ajudas disponíveis e condições de acesso
- ESAT e empresas adaptadas: integrar o setor protegido nas compras
- Associações e redes especializadas: como se apoiar no ecossistema

Lição 5 - Situações práticas — Módulo 1

- Cenário 1: Assumir o cargo sem política de deficiência formalizada — por onde começar
- Cenário 2: Responder a um gerente sobre as adaptações de um colaborador com RQTH
- Cenário 3: Apresentar um plano de ação realista para aumentar a taxa OETH
- Retorno sobre prioridades, postura e recursos a mobilizar

Lição 1 - A deficiência invisível — a realidade mais comum

- Por que 80% das situações de deficiência são invisíveis
- Patologias mais frequentes: doenças crônicas, transtornos psíquicos, sequelas neurológicas
- Por que os funcionários não declaram: medo, vergonha, cálculo de risco
- Criar condições que favorecem a fala sem forçar a declaração

Lição 2 - A neurodiversidade na empresa — autismo, TDAH, DYS

- O espectro autista no trabalho: conhecimentos essenciais para o referente
- TDAH em adultos: mascaramento, variabilidade de desempenho e adaptações
- Transtornos DYS: manifestações no trabalho e adaptações concretas
- Facilitar a orientação para diagnóstico de perfis não identificados

Lição 3 - As doenças crônicas e as deficiências motoras

- Doenças crônicas incapacitantes: impacto no trabalho e adaptações organizacionais
- Deficiência motora: adaptações físicas, acessibilidade e teletrabalho
- Deficiências sensoriais: baixa visão, dificuldade auditiva e ferramentas disponíveis
- A noção de deficiência evolutiva: gerir a deterioração do estado do empregado

Lição 4 - Os transtornos psíquicos — o tema mais sensível

- Prevalência real de transtornos psíquicos na empresa
- O que o referente pode fazer — e o que não deve fazer diante do sofrimento psíquico
- Quando encaminhar para medicina do trabalho, psicólogo ou célula de escuta
- Gerir o retorno após licença longa: etapas, atores e armadilhas

Lição 5 - Situações práticas — Módulo 2

- Cenário 1: Funcionário com esclerose múltipla pede sigilo e teme perder o emprego
- Cenário 2: Gerente relata crises regulares de colaboradora — suspeita de transtorno bipolar
- Cenário 3: Funcionário disléxico não diagnosticado prestes a ser demitido
- Retorno sobre limites do papel, postura correta e recursos a mobilizar

MÓDULO 3

Acompanhar os gerentes e os funcionários

5 lições

Lição 1 - Acompanhar um funcionário que declara sua deficiência

- Como acolher uma confidência sem dramatizar nem minimizar
- Gestão da informação: confidencialidade e compartilhamento com o gerente
- Etapas do acompanhamento: avaliação, plano de adaptação, acompanhamento contínuo
- Mensagens essenciais: reconhecimento sem pena, compreensão sem condescendência

Lição 2 - Acompanhar um gerente diante de uma situação de deficiência

- O que o gerente espera: respostas concretas, não discursos teóricos
- Explicar as adaptações sem que sejam vistas como restrição adicional
- Gerir resistências gerenciais: exceções, aceitação da equipe
- Formar os gerentes de forma eficaz: as 3 mensagens essenciais

Lição 3 - Construir e seguir um plano de arranjo de posto

- Etapas: avaliação de necessidades, consulta médica, co-construção com o empregado
- Adaptações mais frequentes: teletrabalho, horários, organização, ambiente físico
- Financiar as adaptações: ajudas AGEFIPH, orçamento RH, como montar dossiê
- Acompanhamento ao longo do tempo: pontos regulares, reavaliação sem superproteção

Lição 4 - Gerir situações difíceis — conflitos, manutenção no emprego, incapacidade

- Manutenção no emprego: quando e como intervir antes da crise
- Incapacidade médica: desdobramentos e papel do referente na reclassificação
- Conflitos relacionados à deficiência: discriminação, tensões, desacordo sobre adaptações
- Respeitar a autonomia do empregado que recusa acompanhamento

Lição 5 - Situações práticas — Módulo 3

- Cenário 1: Gerente recusa trabalho remoto adicional alegando equidade para a equipe
- Cenário 2: Plano de adaptação insuficiente após 6 meses — médico menciona incapacidade
- Cenário 3: Funcionário com RQTH reclama de exclusão pela equipe após adaptações visíveis
- Retorno sobre postura correta, limites do papel e recursos a mobilizar

MÓDULO 4

Construir e implementar uma política de inclusão sustentável

5 lições

Lição 1 - Construir sua política de deficiência — por onde começar

- Diagnóstico inicial: estado OETH, mapeamento, análise de práticas de RH
- Definir prioridades: recrutamento, manutenção, conscientização, compras responsáveis
- Plano de ação de 3 anos: objetivos mensuráveis, recursos, indicadores
- Envolver a direção: o business case da inclusão e o custo de não fazer

Lição 2 - A sensibilização interna — envolver os gestores e as equipes

- Por que a sensibilização pontual não é suficiente para mudar práticas
- Plano de sensibilização contínua: e-learning, oficinas, depoimentos, comunicação
- Formações DYNSEO como base: autismo, TDAH, DYS, deficiência invisível em escala
- Medir o impacto: não apenas taxa de conclusão, mas mudanças de comportamento

Lição 3 - Recrutar pessoas com deficiência — boas práticas

- Por que o recrutamento clássico exclui estruturalmente certos perfis
- Adaptar processos: formatos de entrevista, testes, adaptações desde a candidatura
- Trabalhar com parceiros: Cap Emploi, Missão Local, ESAT, escritórios especializados
- Integração inclusiva: onboarding adaptado, referente identificado, acompanhamento inicial

Lição 4 - Comunicar e conduzir a longo prazo

- Comunicação interna: falar de inclusão sem exibição ou paternalismo

- Relatório à direção: painel de controle, indicadores-chave, apresentação anual
- Obstáculos a evitar: referente isolado, inclusão sem recursos, boas intenções sem ação
- Formar-se e se reabastecer: redes, associações, vigilância — cuidar de si mesmo

Lição 5 - Situações práticas — Módulo 4

- Cenário 1: Apresentar política de deficiência ao CODIR com poucos resultados concretos
- Cenário 2: Gestores reagem negativamente à campanha de sensibilização interna
- Cenário 3: Balanço após 18 meses — pequenos avanços, mas exaustão e solidão
- Balanço final: três retenções, um projeto iniciado esta semana, um recurso a consultar

Modalidades pedagógicas

- Formação 100% online, acessível 24h/24, 7d/7 durante 12 meses
- Vídeos, estudos de caso práticos, situações reais e ferramentas para download
- Acompanhamento pedagógico por e-mail e avaliação contínua de conhecimentos
- Certificado de conclusão de formação emitido ao final do curso
- Acessibilidade às pessoas com deficiência: contatar-nos para adaptações específicas

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Document établi par DYNSEO - Última atualização : Junho 2026