

FIEA Federação das
Indústrias do Estado
de Alagoas

IEL Instituto
Euvaldo
Lodi

BOLETIM DA **INOVAÇÃO**

DEZEMBRO 2025
DEZEMBRO

DEZEMBRO 2025

EDIÇÃO Nº 119



Acessibilidade nas empresas

Você já parou para pensar quantas pessoas com deficiência deixam de frequentar restaurantes, escolas, transportes públicos e ambientes de trabalho simplesmente pela falta de acessibilidade? Essa realidade é mais comum do que parece. Acessibilidade significa possibilitar acesso, alcance, autonomia e funcionalidade para todas as pessoas, eliminando barreiras e ampliando oportunidades. Essas barreiras não são apenas físicas, mas também linguísticas, comunicacionais e atitudinais.

Construir um mundo acessível é construir um mundo onde todas as existências são incluídas. De acordo com o Censo 2022 do IBGE, cerca de 18,6 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, o que representa aproximadamente 8,9% da população.

Em escala global, estima-se que esse número chegue a **cerca de 1 bilhão de pessoas**. No Brasil, as desigualdades regionais são evidentes: o **Nordeste concentra a maior proporção de pessoas com deficiência do país**, com índices acima da média nacional. Nesse contexto, **Alagoas se destaca de forma preocupante, apresentando a maior proporção entre os estados brasileiros, com cerca de 9,6% da população com deficiência**, reforçando a necessidade de políticas públicas e iniciativas estruturantes de acessibilidade, especialmente em regiões historicamente mais vulneráveis.

Apesar de as pessoas com deficiência fazerem parte significativa da sociedade, sua presença no mercado de trabalho ainda é bastante reduzida. Estima-se que **apenas 1% esteja efetivamente empregada**, reflexo direto de desigualdades acumuladas ao longo da vida. Um dos principais fatores que explicam esse cenário é a **falta de equidade no acesso à educação**. Muitas vezes, os métodos de ensino não são inclusivos, dificultando a permanência desses estudantes no ambiente escolar. Como consequência, **apenas 25% conseguem concluir o ensino fundamental, e somente 7,4% chegam ao ensino superior**.



Essas dificuldades se refletem diretamente na inserção profissional. Mesmo representando uma parcela expressiva da população, **as pessoas com deficiência permanecem sub-representadas no mercado de trabalho formal no Brasil**. Dados indicam que **menos de 30% participam do mercado de trabalho**, enquanto **entre pessoas sem deficiência esse índice supera 66%**. No Nordeste, a situação é ainda mais crítica, com **taxa de participação em torno de 26,8%**. Além disso, a presença em empregos formais com carteira assinada é menor, fazendo com que muitos acabem em ocupações informais ou de baixa remuneração, o que compromete sua segurança econômica e limita as possibilidades de crescimento profissional.



Esses fatores não são apenas exigências legais: são o que fortalecem a governança, reduzem riscos e ampliam a capacidade de inovação das empresas.

Os desafios são evidentes: menos de **30% das pessoas com deficiência participam do mercado de trabalho**, e os índices são ainda menores no Nordeste. Para as empresas, isso representa não apenas uma desigualdade social, mas também a **perda de talentos, diversidade de perspectivas e potencial produtivo**. Ao investir em acessibilidade, a indústria amplia sua base de talentos, fortalece sua reputação institucional e se alinha às agendas contemporâneas de ESG, inovação e responsabilidade social.

Na prática, a acessibilidade na indústria deve ser entendida como um **conjunto de ações integradas** que garantem a participação plena das pessoas com deficiência em todas as etapas da jornada profissional, do recrutamento ao desenvolvimento de carreira. Ambientes físicos acessíveis, tecnologias assistivas, processos seletivos inclusivos, capacitações adequadas e uma cultura organizacional orientada à diversidade

Tudo isso não se restringe apenas a exigências legais: são **fatores que melhoram a produtividade, reduzem riscos e fortalecem a governança das empresas**.



A inclusão de pessoas com deficiência gera não apenas ganhos sociais e organizacionais, mas também benefícios econômicos diretos para as empresas.

Em legislações estaduais e municipais, há previsão de isenção ou redução de tributos como ICMS, ISS e IPTU para empresas que comprovem ações efetivas de inclusão.



Pode acessar incentivos fiscais e institucionais, melhorando seu desempenho financeiro e sua posição no mercado. Existem linhas de crédito com condições diferenciadas, incluindo taxas de juros reduzidas e prazos mais longos.

Vantagem competitiva em compras públicas, pois podem receber pontuação adicional em licitações e pode ser decisiva para a conquista de contratos.



Promover a inclusão no mercado de trabalho vai além de uma responsabilidade social: trata-se de uma estratégia essencial para o desenvolvimento econômico, organizacional e humano das empresas. Ambientes de trabalho inclusivos favorecem a diversidade de ideias, ampliam a inovação, estimulam a criatividade, aumentam a produtividade e contribuem para a retenção de talentos, além de fortalecerem o clima organizacional e a reputação das marcas. Uma força de trabalho diversa reflete de forma mais fiel a sociedade, permitindo que as organizações compreendam melhor as necessidades do seu público e do mercado em que atuam. Acima de tudo, investir em inclusão significa reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças, promovendo mais equidade e garantindo que o mercado de trabalho seja um espaço de oportunidades reais para todas as pessoas.

É nesse contexto que o **Instituto Euvaldo Lodi** se posiciona como um parceiro estratégico da indústria. Integrante do Sistema Indústria, o IEL atua apoiando empresas na **incorporação da acessibilidade como elemento central do planejamento estratégico**, por meio de consultorias Gestão estratégica, capacitação de lideranças e apoio à revisão de processos internos. O objetivo é ajudar as indústrias a avançarem de forma estruturada, indo além da adequação pontual e construindo ambientes verdadeiramente inclusivos, eficientes e sustentáveis.

Ao apoiar as empresas nesse processo, o IEL reafirma seu compromisso com uma indústria mais inclusiva, competitiva e preparada para o futuro. **Acessibilidade não é custo: é investimento estratégico**, capaz de gerar impacto social positivo e, ao mesmo tempo, resultados concretos para os negócios. Para as indústrias que desejam evoluir em gestão, inovação e desenvolvimento humano, contar com o apoio do IEL é dar um passo decisivo rumo a um crescimento mais justo, inteligente e sustentável.

Precisa de informações sobre como alavancar a sua empresa? Fale com o IEL e saiba como podemos apoiar o seu negócio.

**FALE COM
A GENTE**



05

ELABORAÇÃO

DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL, INOVAÇÃO E PESQUISA - FIEA/IEL

GERENTE

ELIANA MARIA DE OLIVEIRA SÁ

ESTAGIÁRIOS

JULIAN PEDRO MOISÉS DA SILVA
KARINE FERREIRA DOS SANTOS
MARIA LUIZA LEAL DA SILVA
PABLO HENRIQUE COSTA FRANCIOLLY FONSECA
RUAN WESLEY DE BARROS SILVA

ANALISTA

MORGANA MARIA MACHADO MOURA

CONSULTORA

DÉBORA JUSTINO DOS SANTOS

AUTOR

JULIAN PEDRO MOISÉS DA SILVA
MARIA LUIZA LEAL DA SILVA

DIAGRAMAÇÃO

EMILLY KAROLLINY CARDOZO DA FONSECA

INSTITUTO EUVALDO LODI - IEL

DIRETOR REGIONAL

JOSÉ CARLOS LYRA DE ANDRADE

SUPERINTENDENTE

HELVIO BRAGA VILAS BOAS

GERENTE DE DESENV. EMPRESARIAL, INOVAÇÃO E PESQUISA

ELIANA MARIA DE OLIVEIRA SÁ

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE ALAGOAS - FIEA

PRESIDENTE

JOSÉ CARLOS LYRA DE ANDRADE

1º VICE PRESIDENTE

JOSÉ DA SILVA NOGUEIRA FILHO

DIRETOR EXECUTIVO

WALTER LUIZ JUCA SÁ

GERENTE UNITEC

HELVIO BRAGA VILAS BOAS