

1.1 Planejamento

- No Planejamento Estratégico da empresa há "objetivos, estratégias e ações" relacionados a inclusão de pessoas com deficiência.
- Existem diretrizes no Planejamento Estratégico, porém não são devidamente alinhadas e propagadas entre os gestores.
- Não são explícitas diretrizes no Planejamento Estratégico, porém existem ações isoladas para inclusão de pessoas com deficiência.
- Não são explícitas diretrizes no Planejamento Estratégico para inclusão de pessoas com deficiência, mas já existem discussões sobre o tema entre os gestores.
- No Planejamento Estratégico da empresa não há nenhum item relacionado a inclusão de pessoas com deficiência.
- Não se aplica

1.2 Orçamento

- Há rubrica orçamentária para desenvolver todos os processos inclusivos na empresa.
- Há rubrica orçamentária para custear recursos básicos de acessibilidade (atitudinal, instrumental, metodológica, programática, comunicacional)
- Há rubrica orçamentária para custear recursos básicos de acessibilidade arquitetônica às pessoas contratadas.
- Há rubrica orçamentária apenas para as ações de cumprimento da cota de pessoas com deficiência
- Não há rubrica orçamentária para nenhum tipo de ação relacionada à inclusão de pessoas com deficiência.
- Não se aplica

1.3 Participação dos Setores/Departamentos

- Os processos de inclusão são desenvolvidos por todos os departamentos da empresa e com amplo envolvimento dos gestores.
- A empresa possui um grupo de trabalho envolvendo diferentes áreas para a formulação de diretrizes, metas e implementação de ações inclusivas.
- Os processos de inclusão são exercidos entre os departamentos da empresa, com pouco envolvimento entre os gestores.

Os processos de inclusão das pessoas com deficiência são exercidos isoladamente apenas por alguns departamentos da empresa

Os processos de inclusão das pessoas com deficiência são desenvolvidos apenas pelo RH da empresa

Não se aplica

1.4 Comunicação

Há na empresa um plano de comunicação específico para a promoção de uma política inclusiva e suas ações são executadas.

Há ações planejadas de comunicação, contudo estas não são realizadas por dificuldade de recursos em geral.

Há ações pontuais de comunicação na empresa conforme demanda apresentada por gestores e com uma linguagem apropriada sobre política inclusiva.

Há algumas ações de comunicação na empresa direcionada para divulgação uma política inclusiva, contudo utiliza-se uma linguagem considerada não apropriada e sem planejamento.

Não há ações de comunicação na empresa direcionadas para a divulgação de uma política inclusiva.

Não se aplica

2.1 Recrutamento

As vagas ofertadas na empresa são disponibilizadas também para pessoas com deficiência.

A empresa utiliza critério de rateio quantitativo para a distribuição de vagas nos diversos setores.

Alguns setores da empresa, disponibilizam vagas para pessoas com deficiência, porém utiliza critérios e há um planejamento.

Alguns setores da empresa, disponibilizam vagas para pessoas com deficiência, mas sem critérios ou planejamento.

Nenhuma vaga está disponível para pessoas com deficiência na empresa.

Não se aplica

2.2 Seleção

- Todos os profissionais de Recursos Humanos da empresa são tecnicamente capacitados para realizar processos seletivos para pessoas com deficiência.
- Apenas alguns profissionais são tecnicamente capacitados para realizar processos seletivos para pessoas com deficiência.
- Há um profissional de Recursos Humanos exclusivo e tecnicamente capacitado para realizar processo seletivo para pessoas com deficiência.
- Há um profissional exclusivo e não capacitado tecnicamente para realizar processos seletivos para pessoas com deficiência.
- Todos os profissionais de Recursos Humanos não são tecnicamente capacitados para realizar processos seletivos para pessoas com deficiência.
- Não se aplica

2.3 Capacitação

- Há programa de treinamento e desenvolvimento ofertado na empresa, e acessível a todas as pessoas com deficiência.
- Há programa de treinamento e desenvolvimento ofertado na empresa, mas acessível somente a pessoas com alguns tipos de deficiência.
- Há programa de treinamento e desenvolvimento ofertado na empresa, mas acessível somente a pessoas com 1 (um) tipo de deficiência.
- Há programa de treinamento e desenvolvimento ofertado na empresa, mas não acessível a todas as pessoas com deficiência.
- Não há nenhum programa de treinamento e desenvolvimento ofertado na empresa.
- Não se aplica

2.4 Crescimento profissional

- A empresa proporciona a todos os funcionários participação em ações de crescimento profissional.
- A empresa desenvolve ações de incentivo para crescimento exclusivos de pessoas com deficiência.
- A empresa desenvolve ações de incentivo para crescimento exclusivos de pessoas sem deficiência.
- A empresa desenvolve apenas algumas ações de incentivo para crescimento de seus profissionais.

- A empresa não desenvolve ações de incentivo para crescimento de seus profissionais.
- Não se aplica

2.5 Retenção de profissionais com deficiência

A maioria dos profissionais com deficiência contratados permanecem na empresa por 2 anos.

- A média de permanência é de 18 meses.
- A média de permanência é de 1 ano.
- A média de permanência é de 6 meses.
- A rotatividade dos funcionários com deficiência é alta, e a média de permanência é inferior a 3 meses (durante período experiência).
- Não se aplica

2.6 Ações de sensibilização

Todos os empregados da empresa, bem como gestores e diretores, participam de ações continuadas de sensibilização para a inclusão de pessoas com deficiência.

Todos os empregados da empresa participam esporadicamente de ações de sensibilização para a inclusão de pessoas com deficiência.

Apenas profissionais da área de Recursos Humanos e do setor no qual o profissional irá atuar, participam de ações de sensibilização para a inclusão de pessoas com deficiência.

Apenas profissionais da área de Recursos Humanos participam de ações de sensibilização para a inclusão de pessoas com deficiência.

Não são realizadas ações de sensibilização na empresa visando a inclusão de pessoas com deficiência.

Não se aplica

3.1 Perfil das vagas

Não há discriminação na contratação de pessoa com deficiência em relação aos cargos, podendo pleitear qualquer cargo, pois o que é levado em consideração é a competência.

A maioria das pessoas com deficiência na empresa ocupam cargos gerenciais.

Alguns funcionários com deficiência na empresa desempenham cargos operacionais, enquanto alguns em cargos gerenciais.

Todos os funcionários com deficiência na empresa desempenham cargos operacionais.

A empresa possui cargos específicos para pessoas com deficiência.

Não se aplica

3.2 Promoção a cargos e funções

Trabalhadores com e sem deficiência, tem oportunidade de promoção aos diversos cargos com igualdade de oportunidades.

Trabalhadores com e sem deficiência, em algumas situações tem oportunidade de promoção aos diversos cargos com igualdade de oportunidades.

A grande maioria dos trabalhadores com deficiência passam a ocupar cargos mais elevados que os ocupados inicialmente.

Os trabalhadores com deficiência vão, gradativamente, desempenhando funções de maior complexidade, tendo oportunidades de crescimento no mesmo cargo.

Os trabalhadores com deficiência desempenham sempre a mesma função de quando ingressam na empresa, não tendo oportunidades de promoção.

Não se aplica

3.3 Salários

Os salários e benefícios oferecidos aos funcionários com deficiência são os mesmos oferecidos aos funcionários sem deficiência.

Os salários e benefícios oferecidos aos funcionários com deficiência correspondem a 75% ou mais dos oferecidos aos funcionários sem deficiência.

Os salários e benefícios oferecidos aos funcionários com deficiência estão entre 50% e 75% dos oferecidos aos funcionários sem deficiência

Os salários e benefícios oferecidos aos funcionários com deficiência estão entre 25% e 50% dos oferecidos aos funcionários sem deficiência

Os salários e benefícios oferecidos aos funcionários com deficiência estão abaixo de 25% dos oferecidos aos funcionários sem deficiência

Não se aplica

3.4 Escolaridade

Todas as pessoas com deficiência contratadas possuem escolaridade compatível com os cargos ofertados pela empresa.

Aproximadamente 25% das pessoas com deficiência contratadas possuem escolaridade acima do nível exigido nos cargos ofertados pela empresa.

Aproximadamente 50% das pessoas com deficiência contratadas possuem escolaridade acima do nível exigido nos cargos ofertados pela empresa.

Aproximadamente 75% das pessoas com deficiência contratadas possuem escolaridade acima do nível exigido nos cargos ofertados pela empresa.

Todas as pessoas com deficiência contratadas possuem escolaridade acima do nível exigido nos cargos ofertados pela empresa.

Não se aplica

4.1 Arquitetônica (ambiente interno)

Todos os ambientes internos à empresa são acessíveis aos funcionários com deficiência e as necessidades individuais são analisadas e contempladas.

Todos os ambientes internos à empresa são acessíveis aos funcionários com deficiência.

Alguns ambientes internos são acessíveis às pessoas com deficiência.

Apenas os postos de trabalho dos funcionários com deficiência são acessíveis.

Os ambientes internos da empresa não são acessíveis às pessoas com deficiência.

Não se aplica

4.2 Arquitetônica (ambiente externo)

O ambiente externo da empresa é acessível às pessoas com deficiência e as necessidades individuais são analisadas e contempladas

Todo o ambiente externo da empresa é acessível às pessoas com deficiências, mas os casos individuais não são avaliados

O ambiente externo da empresa é parcialmente acessível, com intervenções realizadas pela empresa.

Os ambiente externo da empresa é parcialmente acessível, independentemente da contribuição da empresa.

O ambiente externo da empresa não é acessível às pessoas com deficiências

Não se aplica

5.1 Cumprimento da Cota

A empresa possui o número de empregados com deficiência superior ao necessário para cumprimento da cota.

A empresa possui o número exato de empregados com deficiência necessários ao cumprimento da cota.

A empresa possui mais de 50% dos empregados com deficiência necessários ao cumprimento da cota.

A empresa possui menos de 50% dos empregados com deficiência necessários ao cumprimento da cota.

A empresa não possui funcionários com deficiência.

Não se aplica

5.2 Tipos de deficiência

A empresa não define previamente os tipos que os empregados podem apresentar. O mais importante é o perfil geral e a competência dos mesmos para atuarem em seus respectivos cargos.

Dos atuais empregados, há trabalhadores com diferentes tipos de deficiência.

Dos atuais empregados, mais de 50% possuem o mesmo tipo de deficiência.

Os atuais empregados com deficiência apresentam o mesmo tipo de deficiência.

A empresa não possui funcionários com deficiência.

Não se aplica

5.3 Multa

A empresa nunca foi notificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mas entende que é necessário iniciar o processo de contratação de empregos com deficiência.

A empresa já foi notificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e já deu início ao desenvolvimento de ações relativas à contratação de empregados com deficiência.

A empresa já foi notificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, porém não desenvolveu nenhuma ação relativa à contratação de empregos com deficiência.

A empresa já pagou multa uma única vez, devido à autuação do Ministério do Trabalho e Emprego.

A empresa já pagou multa mais de uma vez, devido a autuação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Não se aplica

5.4 Termo de ajuste de conduta - TAC

Não foi necessária a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta, pois a empresa já desenvolve práticas inclusivas.

A empresa ainda não assinou o Termo de Ajustamento de Conduta, mas já foi notificada sobre as irregularidades

A empresa já assinou o Termo de Ajustamento de Conduta, mas ainda tem prazo para regulamentar a sua situação.

A empresa já assinou e cumpriu parcialmente o Termo de Ajustamento de Conduta

A empresa já assinou e descumpriu totalmente o termo de ajustamento de conduta

Não se aplica