



TOP SER HUMANO 2026

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

MODALIDADE: ESG

CULTURA QUE INCLUI, CORAÇÃO QUE DESENVOLVE: O case do Instituto de
Cardiologia - Fundação Universitária de Cardiologia

RICARDO PESCE

PRISCILA MORAES

ANA DEFINI

ALINE SCHNEIDER

JOÃO GABRIEL DA SILVA



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	2
2.1 Justificativa	2
2.2 Referencial teórico	3
2.3 Objetivo do Case	4
2.3.1 Objetivo Geral.....	4
2.3.2 Objetivos específicos	4
3. LOCAL	5
4. PÚBLICO-ALVO	5
5. AÇÕES REALIZADAS.....	5
6. METODOLOGIA	10
7. APLICABILIDADE	10
8. SUSTENTABILIDADE E CONTINUIDADE DO CASE	11
9. ORÇAMENTO 2026	12
10. INDICADORES	12
11. RESULTADOS	14
12. IMPACTOS E BENEFÍCIOS	14
13. AVALIAÇÃO	17
14. CONCLUSÃO	18
15. REFERÊNCIAS	19
16. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	20



SINOPSE

Neste case, serão apresentadas as principais atividades e processos desenvolvidos pela Instituição com o objetivo de garantir a inclusão e o desenvolvimento dos colaboradores com deficiência, além de fortalecer uma cultura institucional diversa e inclusiva.

O Instituto de Cardiologia – Fundação Universitária de Cardiologia (IC-FUC) vem construindo ao longo dos anos a realização de ações de inclusão, mobilizando lideranças e equipes para promover empatia, escuta ativa e respeito, valorizando cada profissional em sua singularidade.

A partir da consolidação dessas práticas, novas oportunidades de emprego foram geradas, talentos foram reconhecidos e colaboradores puderam se desenvolver profissionalmente. Como resultado, em 2025, 85,77% das vagas destinadas a Pessoas com Deficiência estavam ocupadas na Instituição — percentual superior ao cenário nacional, no qual cerca de 53% das vagas previstas pela Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) estão preenchidas, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicados em 2025.

Esse desempenho reforça o Instituto de Cardiologia como referência na inclusão de Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul.

Para mais informações sobre o projeto, entre em contato pelo e-mail:



1. INTRODUÇÃO

O IC-FUC foi criado em 1966 com o objetivo de desenvolver o ensino, aprimorar a assistência médica, incentivar estudos e pesquisas e promover o avanço do conhecimento e da prática assistencial em cardiologia. Entre os valores da Instituição estão a ética, a inovação, a melhoria contínua, a qualidade assistencial e a segurança do paciente.

Nesse contexto, a Instituição compreende que a inclusão das PCDs vai além da contratação, envolvendo também o suporte institucional necessário para que esses profissionais desenvolvam suas habilidades, ampliem oportunidades e fortaleçam sua trajetória no mercado de trabalho.

Criou-se o programa *Vamos Acolher*, com o propósito de promover a inclusão de Pessoas com Deficiência por meio de iniciativas desenvolvidas no ambiente de trabalho. Além de fomentar a inclusão, o programa busca disseminar informações a todos os colaboradores por meio de campanhas, ações educativas, palestras, informativos e treinamentos, fortalecendo uma cultura institucional baseada no apoio, na participação ativa das lideranças e na construção de um ambiente de trabalho respeitoso, acessível e acolhedor, entendendo que a inclusão é um ato coletivo.

Desde sua criação, o programa teve início com ações pontuais e, ao longo do tempo, por meio de engajamento, aprendizado contínuo e construção coletiva, foi se aprimorando e consolidou-se como uma iniciativa estruturada, permanente e estratégica, que atualmente abrange 13 projetos, com planos de expansão e continuidade.



2. DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

2.1 Justificativa

O presente projeto aborda a inclusão de Pessoas com Deficiência no IC-FUC, destacando a importância de ampliar oportunidades e fortalecer a inclusão no ambiente organizacional.

Nesse cenário, a presença significativa de PCDs na sociedade reforça o papel das organizações na construção de ambientes mais acessíveis, acolhedores e com igualdade de oportunidades. Diante das exigências legais e sociais, especialmente relacionadas à Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, torna-se fundamental adotar práticas que garantam não apenas o acesso, mas também a permanência, o desenvolvimento e a valorização desses profissionais.

Do ponto de vista teórico, o projeto baseia-se no Modelo Social da Deficiência, que entende a deficiência como resultado das barreiras presentes na sociedade, e não apenas das limitações individuais. Essa abordagem direciona o olhar para a importância de eliminar obstáculos e promover ambientes mais inclusivos, como também reforçam estudos da Organização das Nações Unidas (2022).

Além disso, a obra *Capacitismo e Inclusão* (2023) evidencia que o preconceito ainda presente nas organizações pode dificultar a inclusão efetiva, tornando essencial o fortalecimento de uma cultura organizacional mais consciente, inclusiva e aberta à diversidade.

Nessa mesma linha, os estudos organizados por Marcus Vinicius Castro Witczak e Adriano de Lemos Alves Peixoto (2021), mostram que os desafios vão além



da contratação, envolvendo também barreiras do dia a dia que impactam a experiência desses profissionais no ambiente de trabalho.

Já pesquisas mais recentes, como as de Bruna Mercês Alfenas, João Victor Schiabeli e Adauto Luiz Carrino (2025), reforçam a importância de alinhar políticas públicas com práticas organizacionais para promover uma inclusão mais efetiva e sustentável.

Os resultados demonstram que investir em uma cultura inclusiva gera impactos positivos na integração, no engajamento e no aproveitamento de talentos, tornando essa iniciativa relevante e inspiradora para outras organizações que desejam avançar na inclusão de Pessoas com Deficiência.

2.2 Referencial teórico

O projeto fundamenta-se em abordagens teóricas contemporâneas que compreendem a inclusão de Pessoas com Deficiência como uma prática estratégica nas organizações.

Baseia-se no Modelo Social da Deficiência, que entende a deficiência como resultado das barreiras existentes no ambiente, orientando a adoção de ações voltadas à acessibilidade e à inclusão, conforme apontam estudos da Organização das Nações Unidas (2022).

A obra *Capacitismo e Inclusão* (2023) contribui ao evidenciar que o preconceito estrutural ainda presente nas organizações impacta a efetividade das ações inclusivas, reforçando a importância de promover uma cultura organizacional mais consciente e inclusiva.

Os estudos organizados por Marcus Vinicius Castro Witczak e Adriano de Lemos Alves Peixoto (2021), bem como as pesquisas de Bruna Mercês Alfenas, João



Victor Schiabeli e Aduino Luiz Carrino (2025), reforçam que a inclusão exige práticas estruturadas, acompanhamento contínuo e alinhamento entre políticas públicas e ações organizacionais.

Dessa forma, o referencial teórico sustenta a metodologia adotada, voltada à promoção da inclusão, permanência e desenvolvimento das PCDs no ambiente de trabalho.

2.3 Objetivo do Case

2.3.1 Objetivo Geral

O presente case tem como propósito demonstrar como IC-FUC estruturou e consolidou um programa institucional de inclusão de PCDs com a finalidade de construir uma cultura organizacional inclusiva, acessível e orientada ao desenvolvimento humano e promover o cumprimento da legislação vigente.

A prática apresentada busca garantir igualdade de oportunidades, permanência qualificada, desenvolvimento profissional e valorização dos talentos das PCDs, por meio de ações estratégicas, contínuas e integradas à gestão de pessoas e às lideranças.

2.3.2 Objetivos específicos

- Desenvolver práticas inovadoras de acolhimento, acompanhamento e desenvolvimento profissional de colaboradores PCDs, promovendo autonomia, protagonismo e crescimento na carreira.
- Fortalecer a atuação das lideranças como agentes de transformação cultural, estimulando comportamentos inclusivos, empatia e responsabilidade social.



- Implementar projetos estruturados e mensuráveis que ampliem a acessibilidade, eliminem barreiras e garantam equidade nas oportunidades de desenvolvimento.
- Criar indicadores de impacto e performance relacionados à inclusão, assegurando sustentabilidade, melhoria contínua e geração de valor para a organização e para a sociedade.
- Promover ações de educação corporativa e sensibilização contínua que ampliem a consciência coletiva sobre diversidade, equidade e pertencimento.
- Consolidar o Instituto de Cardiologia como referência em gestão inclusiva no setor da saúde, evidenciando resultados concretos, como o elevado índice de ocupação das vagas destinadas a PCDs.

3. LOCAL

Instituto de Cardiologia - Fundação Universitária de Cardiologia, localizado na Avenida Princesa Isabel, 395, bairro Santana, Porto Alegre, RS.

4. PÚBLICO-ALVO

- Colaboradores PCDs.
- Lideranças diretas e gestores de equipes;
- Colaboradores em geral;
- Candidatos PCDs em processo de recrutamento e seleção.

5. AÇÕES REALIZADAS

1. **COMISSÃO DE INCLUSÃO:** Formada por colaboradores do IC-FUC com o objetivo de debater e propor ações de inclusão, que visem melhoria contínua



e acessibilidade. As reuniões possuem cronograma estabelecido, com periodicidade mensal. As mesmas são conduzidas pelo psicólogo do DHO (Desenvolvimento Humano Organizacional), responsável pela Inclusão.

2. **TAMPINHA LEGAL:** Programa socioambiental de caráter educativo em economia circular de iniciativa da indústria de transformação do plástico das Américas. Este programa no IC-FUC visa a captação de tampinhas por parte dos colaboradores, sendo que atualmente contamos com dois pontos de coleta. O objetivo é fornecer este material às instituições que promovam ações de inclusão para as PCDs.
3. **PADRINHOS DA INCLUSÃO:** O programa tem como objetivo a inclusão social e profissional das PCDs. Consiste em capacitar os colaboradores (Padrinhos da Inclusão), indicados pelos gestores, referentes à inclusão, integração e acolhimento das PCDs. O Padrinho é um elo entre RH – Gestor – Colaborador, e tem a função de ser o profissional de referência, que irá acompanhar o colaborador durante sua jornada profissional. Todos os setores possuem um Padrinho da Inclusão. A capacitação de novos Padrinhos ocorre de forma anual, bem como é realizada uma reciclagem para os profissionais já capacitados.
4. **AMIGO INCLUSIVO:** O programa tem por objetivo a captação de profissionais com deficiência, por meio de indicação por parte dos colaboradores. A campanha é lançada a cada dois meses, nos canais de comunicação (Instagram interno, murais institucionais, grupos de Whatsapp e intranet) com o intuito de motivar os colaboradores a indicarem profissionais com deficiência, para fazer parte do quadro de colaboradores. Caso a PCD



indicado seja admitido, o colaborador que fez a indicação ganha um reconhecimento da instituição e é divulgado nos meios de comunicação internos.

5. **MURAL DA INCLUSÃO:** O programa tem por objetivo disseminar informações a respeito da inclusão, por meio dos canais de comunicação institucional (Instagram interno, murais institucionais, grupos de Whatsapp e intranet). Os conteúdos são criados pelos colaboradores do setor do DHO com dicas, curiosidades, informações, datas alusivas e comemorativas, legislação entre outros. A atualização das divulgações é mensal.
6. **CAPACITAÇÃO PARA INCLUSÃO DE PCD:** Visa capacitar todos os colaboradores sobre a importância da inclusão social e profissional das PCDs. Os assuntos abordados incluem informações a respeito das deficiências, dicas, legislação, curiosidades, dinâmicas, entre outros. A periodicidade é mensal, ministrado de forma presencial, disponibilizado para todos os colaboradores. Este treinamento é caracterizado na matriz de capacitação, como obrigatório, sendo pré-requisito nos processos seletivos de recrutamento interno.
7. **ACOMPANHAMENTO DOS COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA:** Tem por objetivo promover o acompanhamento do colaborador com deficiência durante o período de experiência. O gestor da área e a psicóloga responsável pela inclusão realizam um momento para avaliar o desempenho e implementar os ajustes para a melhoria do processo de desenvolvimento do colaborador. Também é uma oportunidade de escuta e orientação, para que,



cada vez mais, a instituição esteja preparada para o acolhimento, cumprindo seu papel de responsabilidade social.

8. **SEMANA DA INCLUSÃO:** Este programa ocorre anualmente, no mês de setembro, pois é o mês de mobilização para inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. A Comissão de Inclusão, juntamente com o setor de DHO, organiza uma semana de ações voltadas à inclusão de PCDs, sendo momentos de palestras, oficinas, teatros, informativos, treinamentos, dinâmicas entre outros. As ações abrangem todos os colaboradores e têm como objetivo sensibilizar e disseminar conhecimento, promovendo momentos de conscientização sobre a importância da inclusão de PCDs.
9. **PROGRAMA JOVEM APRENDIZ:** O programa de Jovem Aprendiz do IC-FUC representa uma oportunidade de inclusão para PCDs, favorecendo o acesso ao primeiro emprego e ao desenvolvimento profissional na Instituição, com possibilidade de efetivação. Para o jovem aprendiz com deficiência, essa primeira oportunidade é fundamental, pois possibilita vivência prática, construção de autonomia, fortalecimento da confiança e ampliação de perspectivas para sua trajetória no mercado de trabalho. Além da inserção do Jovem Aprendiz, é realizado acompanhamento junto ao gestor da área, a fim de garantir que o mesmo tenha um bom desenvolvimento e que suas necessidades sejam respeitadas. Esse processo ocorre de forma mensal, ou quando necessário, por parte da psicóloga responsável pela inclusão.
10. **CAPTAÇÃO DE NOVOS TALENTOS:** Todas as vagas abertas são publicadas em nossas plataformas de recrutamento e são destinadas também as PCDs. Assim como são encaminhadas ao Sistema Nacional de Empregos



(Sine), priorizando os candidatos com deficiência. A participação de feiras promovidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estão no cronograma de ações do setor de Recrutamento e Seleção.

11. LIDERANÇA INCLUSIVA: Visa reconhecer o gestor que realizou mais inclusões durante o ano. O intuito é motivar a gestão e promover o reconhecimento da importância do acolhimento e inclusão nos setores, enfatizando que mais do que cumprimento de cota, estamos dispostos a contribuir com a responsabilidade social na sociedade. No final do mês de dezembro, a psicóloga responsável pelo setor de inclusão, realiza um levantamento de admissões de PCDs realizadas no ano e quais os setores. A divisão, para a verificação do ganhador da liderança inclusiva, é realizada conforme a proporcionalidade do quantitativo de colaboradores de setor de responsabilidade do gestor. A gerência de RH participa da entrega de um reconhecimento para o gestor ganhador da Liderança Inclusiva e são realizadas publicações nos meios de comunicação institucionais.

12. DATAS ALUSIVAS EM REFERÊNCIA ÀS DEFICIÊNCIAS: Visa realizar ações voltadas ao dia de alusão às deficiências. O setor de Desenvolvimento Humano e Organizacional criou um cronograma, no qual são feitas referências as datas alusivas, como por exemplo: Dia Mundial da Língua Brasileira de Sinais, Dia do Orgulho Autista, Dia Nacional da Luta dos Direitos das PCDs, entre outros. A finalidade é realizar ações voltadas à conscientização da importância da inclusão, disseminando conhecimento através de palestras, oficinas, treinamentos, criação de conteúdos para os meios de comunicação



institucional, etc. As ações são realizadas nas datas alusivas às deficiências, conforme cronograma criado pelo setor de DHO.

13. **CARTILHA DE INCLUSÃO:** Criada pelo setor de DHO, visa contribuir para disseminar conhecimento em relação à inclusão social e profissional. Nesta cartilha constam informações sobre os tipos de deficiências, dicas, informações, curiosidades, legislação, sensibilização, entre outros. A cartilha é acessada via intranet, bem como nas integrações, com o intuito de garantir que todo quadro funcional tenha a oportunidade de adquirir conhecimento sobre a importância da inclusão de PCDs na sociedade e no mercado de trabalho. A cartilha é atualizada a cada 02 anos, sempre buscando trazer o que há de mais atualizado sobre a inclusão e sua importância.

6. METODOLOGIA

A implantação do programa de inclusão de Pessoas com Deficiência do IC-FUC ocorreu de forma estruturada e progressiva, iniciando-se com ações pontuais voltadas à sensibilização interna e ao reconhecimento das principais necessidades relacionadas à inclusão e ao desenvolvimento desses profissionais. A Instituição passou a organizar práticas permanentes, envolvendo diferentes áreas e lideranças, com o objetivo de consolidar uma atuação institucional mais consistente e alinhada à cultura organizacional.

7. APLICABILIDADE

As ações desenvolvidas pelo IC-FUC demonstram aplicabilidade prática e contínua, reforçando o compromisso com a inclusão de pessoas com deficiência e a geração de valor para colaboradores, instituição e sociedade.



Iniciativas como o Padrinhos da Inclusão, o Programa Jovem Aprendiz, a Capacitação para Inclusão de PCDs, o Acompanhamento dos colaboradores com deficiência e a Captação de novos talentos promovem oportunidades reais de desenvolvimento, autonomia e crescimento profissional. Além disso, ações como a Semana da Inclusão e o Mural da Inclusão fortalecem a conscientização e o engajamento das equipes.

No contexto organizacional, essas práticas contribuem para a construção de uma cultura inclusiva, mais acessível e colaborativa. Já na sociedade, ampliam o impacto social ao incentivar a inclusão no mercado de trabalho e promover a valorização da inclusão.

Dessa forma, as iniciativas geram resultados concretos e sustentáveis, contribuindo para uma instituição mais humana e para uma sociedade mais inclusiva.

8. SUSTENTABILIDADE E CONTINUIDADE DO CASE

A sustentabilidade do Programa de Inclusão tem como foco o desenvolvimento profissional, a mudança cultural, o monitoramento constante e o aprimoramento contínuo. Anualmente, é elaborada uma programação de inclusão voltada à promoção dessas melhorias.

Para o ano de 2026, foi estruturado um cronograma de ações que contempla não apenas a manutenção das iniciativas já consolidadas, mas também a implementação de novas ações estratégicas, direcionadas à evolução e ao fortalecimento contínuo do programa.



9. ORÇAMENTO 2026

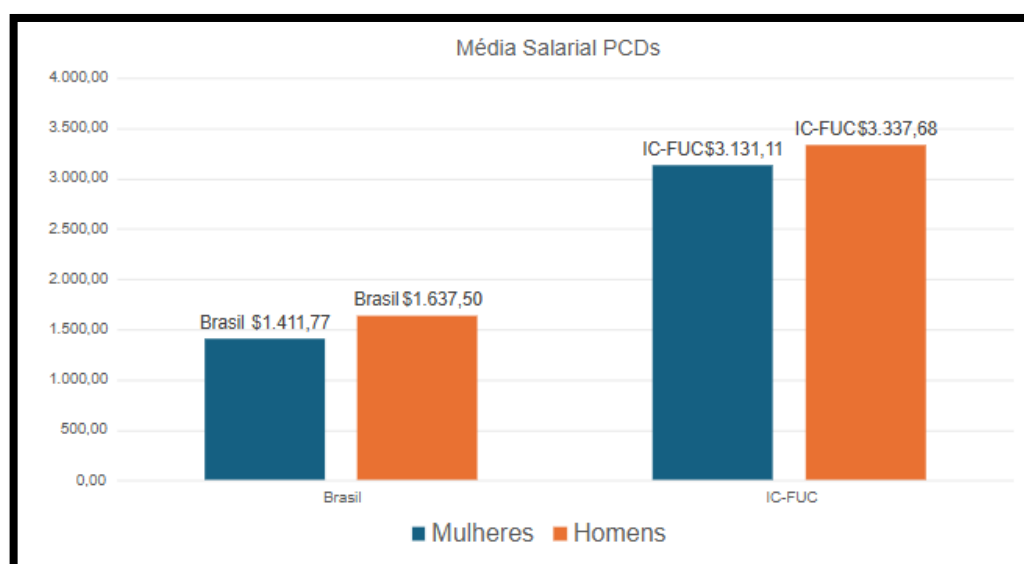
Figura 1 – Orçamento anual - 2026

Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
50 unidades de Pin/Botton para o Programa Padrinhos de Inclusão/ Comissão de Inclusão.	2 pacotes de bombons para Projeto Aprendizes (Inclusão)	Palestra em alusão as datas das deficiências. (Transporte/ palestrantes)	Palestra em alusão as datas das deficiências. (Transporte / palestrantes).	Palestra em alusão as datas das deficiências. (Transporte / palestrantes).	Palestra em alusão as datas das deficiências. (Transporte/ palestrantes)	Palestra em alusão as datas das deficiências. (Transporte/ palestrantes).		Semana da Inclusão		Mimo para Comissão de Inclusão	Mimo para Liderança Inclusiva.
R\$ 20,00 unidade	R\$ 50,00 unidade	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00		R\$ 2.000,00		R\$ 400,00	R\$ 150,00
50 unidades Brinde: Bloco de anotações -para o Programa Amigo Inclusivo.		Curso de Libras									
R\$ 25,00 unidade		R\$ 5.000,00									
Total: R\$ 2.250,00	Total: R\$ 100,00	Total: R\$ 5.200,00	Total: R\$ 200,00	Total: R\$ 200,00	Total: R\$ 200,00	Total: R\$ 200,00	Total: 0	Total: R\$ 2.000,00	Total: 0	Total: R\$ 400,00	Total: R\$ 150,00
											Total: R\$ 10.900,00

Fonte: IC-FUC, 2026

10. INDICADORES

Gráfico 1 – Média Salarial PCDs nacional vs. IC-FUC

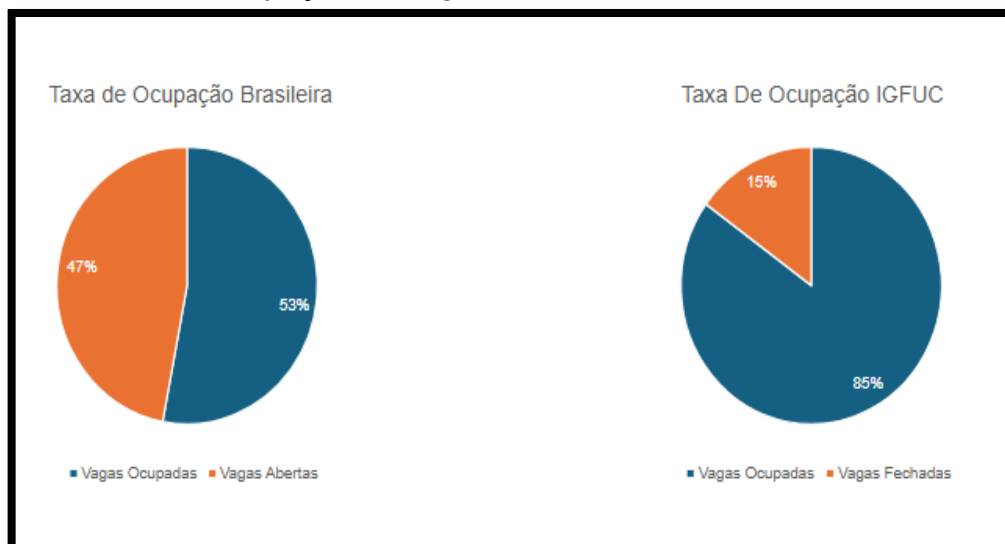


Fonte: Elaborado pelo IC-FUC com dados do MTE, 2024.

Comparativo entre as médias salariais dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, números disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024, e dos trabalhadores do IC-FUC, no ano de 2025.



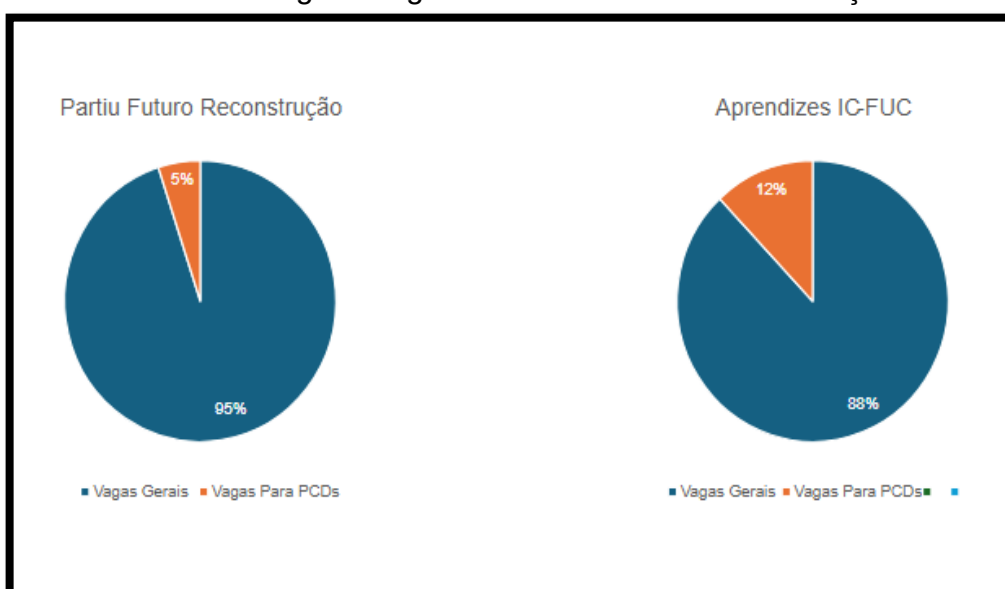
Gráfico 2 – Taxa de Ocupação de vagas PCDs no Mercado de Trabalho vs IC-FUC



Fonte: Elaborado pelo IC-FUC com dados do Gov.com, 2025.

Comparação entre o total de vagas para PCDs ocupadas no mercado de trabalho brasileiro, presentes em artigo publicado no GOV.com em 2025, e o total de vagas para PCDs ocupadas no IC-FUC no mesmo ano.

Gráfico 3 – Taxa de vagas Programa Partiu Futuro Reconstrução vs IC-FUC



Fonte: Elaborado pelo IC-FUC com dados do Programa Partiu Futuro Reconstrução, 2024.

Comparação entre o total de vagas para PCDs na primeira edição em 2024 do Programa Partiu Futuro Reconstrução, que reúne vagas para Jovens Aprendizes do



estado do Rio Grande do Sul, e o total de aprendizes PCDs presentes no programa de aprendizado do IC-FUC no ano de 2025.

11. RESULTADOS

O IC-FUC atua para ampliar a ocupação qualificada das vagas destinadas a Pessoas com Deficiência, garantindo não apenas o acesso, mas também o desenvolvimento e a permanência desses profissionais na Instituição.

Para isso, promove ações voltadas ao fortalecimento do engajamento, do sentimento de pertencimento e do crescimento profissional, além de investir em iniciativas estruturadas para retenção de talentos. Também trabalha continuamente na redução de barreiras atitudinais e estruturais no ambiente de trabalho, consolidando uma cultura institucional baseada na equidade e na inclusão.

Os resultados reforçam esse compromisso. Em 2024, a média salarial dos trabalhadores do sexo masculino do IC-FUC foi 104% superior à média nacional, enquanto a das trabalhadoras do sexo feminino foi 124% maior, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em relação à inclusão de Pessoas com Deficiência, a taxa de ocupação das vagas destinadas a esse público atingiu 85% em 2025, superando a média nacional de 53% no mesmo período.

12. IMPACTOS E BENEFÍCIOS

- Fortalecimento de uma cultura institucional inclusiva;
- Desenvolvimento profissional contínuo dos colaboradores com deficiência;
- Maior engajamento das lideranças e equipes;
- Criação de projetos estruturados e permanentes;
- Disseminação de conhecimento institucional sobre inclusão;



- Busca de reconhecimento do Instituto como referência em inclusão no Rio Grande do Sul;
- Geração de impacto social positivo.

FEEDBACKS de Colaboradores com deficiência:

Depoimento Bruna de Moura – Apoio Administrativo – Colaboradora desde 03/2014.

Durante a entrevista, Bruna contou que foi admitida no Instituto de Cardiologia como jovem aprendiz no setor de Recursos Humanos. Ela destacou que, desde o início, percebeu o quanto os projetos de inclusão desenvolvidos pelo hospital são importantes e úteis para criar um ambiente mais acolhedor para todos.

Ela relatou que sempre se sentiu incluída pelos colegas e bem acolhida no dia a dia. Ao longo do tempo, Bruna recebeu apoio para evoluir profissionalmente, sendo efetivada no setor de Nutrição.

Atualmente, ela atua na função de Apoio Administrativo e participa ativamente das ações do programa, ressaltando que a adesão às iniciativas de inclusão é positiva. Ao resumir sua experiência, Bruna escolheu a palavra “feliz” e afirmou que tem muito carinho pelo IC-FUC, com o desejo de permanecer na instituição por muitos anos, até sua aposentadoria.

Vitor Hugo – Técnico em Radiologia I

Colaborador desde 01/2025.

“Eu, Vitor Hugo, funcionário do hospital, fui muito bem recebido pelos meus colegas desde o primeiro dia. Encontrei um ambiente inclusivo. Minha rotina de trabalho como Técnico em Radiologia é bem organizada e focada na segurança dos



pacientes. Realizo todo tipo de exames e sinto-me valorizado ao contribuir diariamente com a qualidade do serviço”.

Bruno Vitt – Assistente de TI

Colaborador desde 08/2025

“Um local excelente e gratificante de trabalhar. Fui muito bem recebido tanto pela gestão quanto pelos meus colegas, algo que eu não havia recebido em meus antigos empregos. Há, diariamente, tantos desafios quanto resoluções. Há, diariamente, tantos aprendizados quanto uso de conhecimentos anteriores. Por fim, é um local de que me orgulho de ser colaborador e espero poder continuar contribuindo para o crescimento do Instituto de Cardiologia”.

FEEDBACKS das Lideranças Inclusivas:

Cassia Capella – Gerente

Colaborador desde 08/2016.

“Ao longo dos últimos dez anos, estou à frente de uma equipe com muitos colaboradores e, com alguns deles, realizamos a inclusão em diversas áreas da Hospitalidade e Gestão Ambiental. Cada um desempenha um papel muito importante com suas contribuições dentro da Instituição. É muito gratificante vivenciar essa experiência e poder acompanhar de perto o desenvolvimento de cada um, respeitando suas individualidades e particularidades e presenciando suas conquistas. Além disso, tenho um papel importante e de destaque na inclusão de PCDs no Programa Liderança Inclusiva, o que torna essa trajetória ainda mais significativa”.

Jaqueline Ramos – Supervisora Administrativa

Colaborador desde 05/2014.



“Fui convidada pela minha gerente, Sra. Jaqueline Sauer, para que, em 2022, pudesse representar o setor na Comissão de Inclusão. Adorei a experiência, pois fez sentido com meus propósitos pessoais e permaneço até hoje no grupo”. Sou Assistente Social de formação e acredito no poder transformador do atendimento de qualidade, com empatia e respeito a fim de fortalecer a marca no mercado. Mas para ser forte e atuante no mercado, precisamos preparar as nossas equipes. Na Comissão consigo atuar nessas frentes e aplicar a humanização de forma plena.

O crescimento dos projetos é notável. A cada edição da Semana da Inclusão nos desafiamos e entregamos o nosso melhor. Também temos postagens nas redes sociais a cada data comemorativa ligada a inclusão, que multiplicamos com todos ao nosso redor. E os representantes da comissão estão sempre à postos para auxiliar as Lideranças ou colegas com qualquer dificuldade. Então, a avaliação é extremamente positiva, pois estamos sendo agentes de transformação.

13. AVALIAÇÃO

A avaliação do Programa Vamos Acolher ocorre de forma contínua e estruturada, considerando indicadores quantitativos e qualitativos relacionados à inclusão e ao desenvolvimento de PCDs no IC-FUC. Entre os principais parâmetros monitorados estão o índice de ocupação das vagas destinadas às pessoas com deficiência, a participação nas ações educativas e o engajamento das lideranças no fortalecimento de uma cultura inclusiva.

Além disso, o programa conta com mecanismos internos de acompanhamento, como as reuniões mensais da Comissão de Inclusão, a atuação dos Padrinhos da Inclusão, o acompanhamento dos colaboradores durante o período de experiência e



após sua efetivação, bem como a realização de capacitações obrigatórias voltadas à inclusão e acessibilidade. A Semana da Inclusão e as ações contínuas de comunicação institucional, como o Mural da Inclusão e as campanhas em datas alusivas, também contribuem para avaliar o alcance e a efetividade das iniciativas junto a todos os colaboradores.

Dessa forma, a Instituição garante que o programa seja constantemente aprimorado, identificando oportunidades de melhoria, ajustando práticas e assegurando que a inclusão seja vivenciada de maneira concreta, sustentável e alinhada aos valores institucionais.

14. CONCLUSÃO

O case do IC-FUC evidencia que a inclusão de Pessoas com Deficiência tem compromisso institucional com inclusão, equidade e respeito.

A trajetória do Programa Vamos Acolher demonstra que ações planejadas, contínuas e sustentadas pelo engajamento das lideranças e colaboradores podem transformar o ambiente de trabalho em um espaço verdadeiramente acessível e acolhedor, além de atender ao cumprimento legal.

Dessa forma, o programa consolida-se como uma iniciativa estratégica de Gestão de Pessoas, promovendo oportunidades, fortalecendo talentos e contribuindo para uma cultura organizacional mais humana e inclusiva.

Com a ampliação das ações previstas para os próximos anos, o IC-FUC reafirma seu papel de destaque como referência na construção de um mercado de trabalho mais justo e integrado.



15. REFERÊNCIAS

ALFENAS, Bruna Mercês; SCHIABELI, João Victor; CARRINO, Adauto Luiz. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios, Oportunidades e Inclusão. *In: REFLEXÕES SOBRE DIREITO E SOCIEDADE: FUNDAMENTOS E PRÁTICAS* 14. [S. l.]: AYA Editora, 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 30 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 30 abr. 2026.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; SANTOS, Joelma Cristina. **Capacitismo e Inclusão Contribuições Teórico-Práticas Da Psicologia Organizacional e Do Trabalho**. [S. l.]: Vetor Editora, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Pessoas com deficiência enfrentam exclusão sem precedentes no mercado de trabalho. ONU News, 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/04/1785352>. Acesso em: 25 maio 2026.

WITCZAK, Marcus Vinicius Castro; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas**. [S. l.]: EDUFBA, 2021.



16. BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

O Instituto de Cardiologia – Fundação Universitária de Cardiologia (IC-FUC) é uma instituição hospitalar de referência na área da saúde, com atuação voltada à assistência, ensino e pesquisa em cardiologia, especialmente em procedimentos de alta complexidade. Localizado na região sul do Brasil, destaca-se pela excelência clínica, inovação e compromisso com a qualidade assistencial.

O IC-FUC foi criado em 1966 com o objetivo de desenvolver o ensino, aprimorar a assistência médica, incentivar estudos e pesquisas e promover o avanço do conhecimento e da prática assistencial em cardiologia, consolidando-se, ao longo dos anos, como uma instituição de referência na área.

A instituição conta com um quadro multiprofissional composto por 1.209 colaboradores, distribuídos entre as áreas assistenciais, administrativas e de apoio, que atuam de forma integrada, contribuindo para um atendimento seguro, humanizado e eficiente.

Seu propósito está centrado em oferecer cuidados de saúde cardiovascular de excelência, integrando pesquisa, ensino e assistência, com foco na sustentabilidade. Nesse contexto, sua missão é oferecer cuidados de saúde cardiovascular de excelência, integrando pesquisa, ensino e assistência; sua visão é ser líder na região sul do Brasil em cuidados cardiológicos de alta complexidade, com excelência clínica e inovação; e seus valores são pautados na ética, inovação, melhoria contínua, qualidade assistencial e segurança do paciente, orientando todas as práticas institucionais.