

**FATEC - Americana**

**Tecnologia em Gestão Empresarial**



**Programa de Graduação em Tecnologia em Gestão Empresarial**

**A Inclusão De Pessoas Portadoras De Deficiência Dentro Da Estrutura  
Empresarial**

Tatiani dos Santos Sartori

**Americana**

**2013**

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA**

**Programa de Graduação em Tecnologia em Gestão Empresarial**

Tatiani dos Santos Sartori

**A Inclusão de Pessoas Portadoras De Deficiência Dentro Da Estrutura  
Empresarial**

Projeto monográfico, desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Fatec-Americana, sob orientação do Prof. Dr. Moacir Degaspero Junior. Área: De Deficientes dentro das Empresas, na área Administrativa.

**Americana  
2013**

Tatiani dos Santos Sartori  
0040641022041

## **A Inclusão de Pessoas Portadoras De Deficiência Dentro Da Estrutura Empresarial**

Trabalho de Graduação apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em  
Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de Americana.

Data: 21 / 06 / 2013

Nota: 9,5

Banca Examinadora:

---

Professor Doutor Moacir Degasperi (Orientador)

---

Professor Mestre Alberto Martins Junior

---

Professor Especialista Rogério Nunes de Freitas

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho à minha família em especial aos meus pais Marileide e Dercival, meu noivo Henrique aos professores, educadores e a todos os profissionais da área de Gestão Empresarial.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pela saúde, pela capacidade, e por sempre me acompanhar em todos os objetivos de vida. A minha família, meu noivo Henrique, professores e amigos que me incentivaram, que compreenderam meus momentos de ausência para total dedicação a esse trabalho.

Ao professor Moacir Degasperi Junior pelo incentivo e amizade, pela dedicação e paciência dispensada à orientação no desenvolvimento deste trabalho.

À Secretaria de Graduação da FATEC - Americana, pelo apoio, e principalmente, pela amizade demonstrada pelas secretárias.

Por fim, agradeço aos meus professores pelas orientações e por todo apoio técnico, que compartilharam os seus conhecimentos para formar profissionais éticos e responsáveis, indispensáveis para a efetivação desse trabalho.

## RESUMO

Há muitos anos os PNE (Portadores de Necessidades Especiais) lutam para garantir o seu direito de viver com igualdade dentro da sociedade. Apesar de toda a sua luta, o preconceito e a falta de informação são ainda os seus maiores problemas. De acordo com a Lei de COTAS (A LEI Nº 8.213, EM 24 DE JULHO DE 1991) garante a esses profissionais a sua entrada no mercado de trabalho. Está Mais que provado que todas as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência terão uma vida profissional normal como a de qualquer pessoa, assim como qualquer outro ser humano precisa ser respeitado enquanto cidadãos convivendo em uma sociedade livre de preconceitos e possam ser valorizados.

Conscientizar a sociedade a seguir a Lei de Cotas não apenas só dentro da empresa, mas também fora dela e livre de preconceitos. A Inclusão é extremamente importante para o mercado de trabalho que dá ao profissional satisfação na função exercida. E nas empresas, está à falta de informação da sociedade e do governo para se adequar a melhor forma possível para receber os profissionais com deficiência e também a falta de incentivos em ambas as partes das empresas e do profissional de deficiência.

**Palavras – chaves:** Deficientes, Empresas e Inclusão.

## **ABSTRACT**

For many years the handicapped have been fighting to ensure their right to live as equals in society. Despite all their struggles, prejudice and lack of information these are still their biggest problems. According to the Lei de COTAS (*Law nº 8.213, on July 24th 1991*) ensures these professionals entering the job market. More have proven that all people with a disability can have a life like any ordinary person, just like any other human being must be respected as citizens living in a society free of prejudice and can be valued.

Educate society that follows the quoted law above not only just within the company but also outside and unprejudiced. Inclusion is extremely important for the labor market that gives the professional satisfaction in their job function. And in business, there is the lack of information society and government to fit the best possible way to get professionals with disabilities and also the lack of incentives in both parts of the business and professional disability.

**Key-words:** Disability, Inclusion and Enterprise.

## **Lista de Siglas**

**APAE** – Associação dos pais e amigos dos especiais.

**BBS** - Um Sistema de Informação que permite a conexão/ligação via telefone entre o computador e o usuário através da internet.

**CADEFI** - Casa de Apoio do Deficiente Físico.

**CCART** - Centro de Conveniência, Arte, Reabilitação e Trabalho.

**CIER** – Centro de Integração, Educação e Reabilitação.

**CIF** – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

**CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho.

**CONADE** – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência.

**DAE** - Departamento de Água e Esgoto.

**DOSVOX** - Programa de Computador para Auxiliar Deficientes Visuais.

**FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

**INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social

**OIT** - Organizacional Internacional do Trabalho.

**OMS** - Organização Mundial de saúde.

**PIS** – Abono Salarial do Programa de Integração Social.

**PNE** - Portadores de Necessidades Especiais.



## **Lista de Figuras**

Figura 1- Direito Trabalhista .....	17
Figura 2. Deficientes na Reunião da Empresa .....	30
Figura 3: Símbolos de Deficientes.....	34

## **Lista de Gráficos**

Gráfico 1- Números representativos de deficientes que cursam o ensino fundamental ( em %)	21
Gráfico 2- População Brasileira por tipo de deficiência em (%)	34
Gráfico 3: Percentual (%) de pessoas com algum tipo de deficiência – Brasil, Nordeste e Ceará, 2010	35

<b>Sumário</b>	
<b>RESUMO.....</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>7</b>
<b>Lista de Siglas .....</b>	<b>8</b>
<b>Lista de Figuras.....</b>	<b>9</b>
<b>Lista de Gráficos .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Introdução .....</b>	<b>12</b>
1.1 Objetivos .....	12
1.2 Objetivo geral .....	13
1.3 Objetivos específicos .....	13
<b>2. Tema e Título.....</b>	<b>15</b>
2.1 Justificativa.....	15
2.2 Lei de Cotas .....	16
2.3 Descrições da Área .....	18
2.3.1 Suas tarefas.....	20
2.4 Problema.....	20
2.5 Metodologia.....	26
<b>3. Muito Além da Legislação.....</b>	<b>28</b>
3.1 Bastidores .....	28
<b>4. O deficiente físico no contexto do mercado de trabalho.....</b>	<b>31</b>
4.1 Benefícios que a inclusão traz para a empresa .....	39
4.2 Benefícios que a empresa traz aos deficientes .....	40
4.3 Números de pessoas deficientes trabalhando .....	41
<b>Conclusão .....</b>	<b>44</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>52</b>

## **1. Introdução**

Este Projeto da Monografia tem como objetivo a aplicação de conhecimentos teóricos para as empresas, através de análises de dados e entrevistas com empresas públicas e privadas. As pessoas portadoras de deficiência dentro das empresas é o motivo a serem analisadas. No sentido mais amplo, esses profissionais têm direitos iguais como qualquer um.

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de trazer às questões da proteção jurídica ao portador de deficiência no mercado de trabalho. Uma vez que há sempre um preconceito nas contratações de deficientes, que nem sempre são pessoas incapacitadas. As empresas acabam criando barreiras a essas pessoas, impedindo assim o crescimento profissional, esquecendo que elas (dependendo do grau de deficiência) são capazes de planejar, organizar, dirigir e controlar uma empresa.

Para planejar esta pesquisa serão usados livros, revistas, sites e alguns artigos utilizados em sala de aula. O desenvolvimento deste projeto tem a orientação do Professor Moacir Degaspero Junior, que auxiliou nas pesquisas de materiais. Uma vez que o trabalho é reconhecido pelas empresas através dos deficientes físicos, no desenvolvimento de superação das dificuldades diárias deste grupo de pessoas.

A busca de um melhor aproveitamento do espaço físico da empresa, impulsionado por constantes mudanças do mercado de trabalho que pode ser definido como uma modalidade de trabalho que se realiza com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em local fora dos escritórios centrais ou das instalações de produção do empregador, segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho).

### **1.1 Objetivos**

Este trabalho consiste em apresentar a importância de pessoas portadoras de deficiências a trabalharem dentro de uma empresa, e o que a Lei de Cotas diz a respeito sobre esse tal assunto, onde essa Lei defende a existência desses tipos de profissionais dentro das empresas.

Esse estudo irá fazer uma breve viagem sobre a linha do tempo e evolução do trabalho até o surgimento dessa nova modalidade, a vantagem do trabalho para

pessoas com deficiências físicas, ressaltar as vantagens e desvantagens dessa nova modalidade dentro da empresa, tanto para o trabalhador quanto para o empregador, os direitos dos trabalhistas segundo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o levantamento de dados sobre a evolução desse funcionário no Brasil e no mundo, comparando esse desenvolvimento entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos.

Mostrar os benefícios do trabalho na vida dos deficientes físicos, possibilitando maiores flexibilidades e oportunidades de desempenharem funções que antes era impossível de realizar.

## **1.2 Objetivo geral**

O objetivo geral deste trabalho é ressaltar a importância dessas pessoas na inclusão dentro das empresas. Nos próximos capítulos será explicado cada parte deste trabalho pesquisado, onde serão detalhados os tipos de deficientes, qual sua importância dentro de uma organização, sob a Lei de Cotas e o que vem acompanhado dessa Lei.

Com a pesquisa em geral, é bem possível vivenciar o dia a dia dos deficientes dentro de uma organização, quais as dificuldades que eles têm em entrar em uma empresa, o que a empresa exige para contratar eles, os preconceitos, as dificuldades, o que a empresa ganha com isso, e também o que essas pessoas com deficiência ganham, ou seja, tudo sobre eles.

## **1.3 Objetivos específicos**

O Objetivo específico desse trabalho é ressaltar a evolução que teve com o passar dos anos e com o crescimento nos direitos trabalhistas até os dias de hoje. Os portadores de deficientes defenderam esses direitos e eles possuem muita força de vontade de mudarem a visão da humanidade. Por ser deficiente eram rejeitados na sociedade e em alguns casos eram eliminados em entrevistas de emprego.

Na Roma antiga as pessoas tinham permissão para sacrificar bebês que nasciam com algum tipo de deficiência. Em Esparta os pais que tinha seus filhos

com algum tipo de deficiência tinha duas opções: de deixarem na beira dos rios para que escravos os pegassem e criassem ou jogava-os no mar.

Na Idade Média o catolicismo tinha comportamentos discriminatórios de perseguição, substituindo a caridade pela rejeição daquele que diziam “padrão de normalidade”, porque a crença deles defendia isso.

Com o passar dos séculos os tempos foram mudando, essas pessoas portadoras de alguma deficiência não tratadas como antigamente, mais é verdade que ainda nos dias de hoje existem muita discriminação e maus tratos, mas com os avanços ligados à cidadania e aos direitos humanos, comprovam sem dúvida que a humanidade está tendo um novo olhar em relação às pessoas com deficiência.

Até chegarem a conquistar o seu direito trabalhista, tendo os mesmos direitos, claro com algumas modificações, mais isso não vem ao caso. Hoje eles trabalham, fazem esporte, tem sua família própria, etc...

## **2. Tema e Título.**

O tema a ser tratado nessa monografia é sobre: “A Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência Dentro da Estrutura Empresarial”. Foi elaborada uma pesquisa nas empresas para mapear informações sobre os profissionais portadores de deficiência, quais as dificuldades que eles possuem em entrar no mercado de trabalho, o que as empresas exigem para contratá-los, os preconceitos, o que as empresas ganham e também o que esses profissionais têm a se beneficiar.

### **2.1 Justificativa**

A inclusão social das pessoas com deficiência significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos na Sociedade, do Estado e do Poder Público. A inclusão é um processo que acontece gradualmente, com avanços e retrocessos, isto porque os seres humanos são de natureza complexa e com heranças antigas, têm preconceitos e diversas maneiras de entender o mundo.

Assim sendo, torna-se difícil terminar com a exclusão e mesmo existindo leis contra a mesma, não são leis que vão mudar, de um dia para o outro, a mentalidade da sociedade assim como o seu preconceito.

As sociedades antigas não aceitavam a deficiência, provocando uma exclusão quase total das pessoas portadoras desta. As famílias chegavam mesmo a escondê-las da convivência com outros, isolando-as do mundo. Felizmente, o mundo desenvolveu levando a uma maior aceitação da deficiência devido ao aparecimento de novos pensamentos e mentalidades. Estas transformações aconteceram, em grande maioria, no final do século XIX e começo do século XX na Revolução Industrial, com o aparecimento do interesse pela educação nos países desenvolvidos. Esse interesse provocou o início do atendimento aos deficientes, bem como o aparecimento da educação especial destinada a um movimento de inclusão escolar e social.

Assim a sociedade aprendeu a ser mais inclusiva compreensiva e solidária com a deficiência. Hoje, as crianças com deficiência frequentam a escola, saem à rua, brincam, vivem como uma criança dita “normal”. No entanto, ainda temos um

longo caminho a percorrer para que todas as pessoas se sintam integradas e apoiadas por todo o mundo.

Vários países já criaram leis que protegem os deficientes e que os incluem na sociedade. Um deficiente deve ser considerado um cidadão, isto é, um indivíduo que pode gozar dos seus direitos civis, políticos, econômicos e sociais de uma sociedade assim como deve cumprir os seus deveres para com esta.

Um cidadão deve ter dignidade, ter honra e ser respeitado por qualquer outro, ou seja, todos os deficientes têm direito a ser respeitados, pois também são cidadãos.

## **2.2 Lei de Cotas**

A lei é de 1991, mas ela só foi regulamentada em 1999. Ficou "congelada", pois faltava um decreto regulamentar, que só foi editado em dezembro de 1999, ela ficou praticamente nove anos sem aplicabilidade.

Primeiro porque no começo ninguém conhecia a lei. Depois, discutia-se sua constitucionalidade. Houve o problema de se ter acesso às pessoas com deficiência. Esse número está aumentando ano a ano.

A seguir será apresentada uma das leis que é muito importante, é a lei de cotas, que exige que as empresas reserve uma cota no número de empregados para deficientes.

A *LEI* Nº 8.213, EM 24 DE JULHO DE 1991, Lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, Lei Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. De acordo com o Ministério do Trabalho, existem mais de 300 mil pessoas empregadas no País. Ainda existe muito preconceito sobre as pessoas com deficiência. "É mais fácil adaptar as empresas às pessoas, do que as pessoas às empresas".

Art. 93 ([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)) - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:



- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários.. 5%

§ 1º A dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

A empresa que desrespeitar a Lei de Cotas e negar a oportunidade de trabalho às pessoas com deficiência poderá pagar multas de R\$ 1.617,12 a R\$ 161.710,08, de acordo com os números de funcionários que a empresa possui. Como pode ser visto nos sites do Agencia Brasil (2012) e do Governo Brasileiro, (2012).

Como toda medida afirmativa, a lei vem causando grande polêmica e seu cumprimento ainda não é uma realidade para a maior parte das empresas. A lei de cotas pretende minimizar este problema e ajudar a dar oportunidade para que estas pessoas voltem a fazer parte da comunidade e, para isso, o papel das empresas (como geradoras de empregos) será decisivo.

Isso ajuda os deficientes para o avanço no reconhecimento da igualdade de seus direitos. Ainda há um pequeno resultado da luta através de inúmeras entidades que têm contribuído de diversas maneiras para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho (figura 1).



Fonte: Adaptação de Veículos, (2012).

### **2.3 Descrições da Área**

A área escolhida foi desenvolvida nas tarefas administrativas. Operar diversos equipamentos como: resolver problemas, atendimento aos telefones, realizar entregas e recebimentos de documentos e materiais. Manter organizados documentos e/ou materiais em geral. Atender ao público em geral.

No caso dos deficientes visuais total são implantados equipamentos de áudio e vídeo e acessórios como, por exemplo: um programa de fala DOSVOX e VISIONAL (que será explicado no decorrer deste trabalho), são programas que podem ser baixados gratuitamente pela internet. E no caso de deficientes visuais parciais utiliza-se uma lente de aumento eletrônico existente em todo o sistema do Windows e uma lupa manual para ler em papel.

Caminho: INICIAR>Todos os Programas>Acessórios>Acessibilidade> “Lente de Aumento” ou “Lupa”.

Foi feita uma pesquisas em algumas empresas, mas obtendo respostas em apenas duas empresas, no DAE (Departamento de Água e Esgoto), quem respondeu o questionário foi o Agente Administrativo e deficiente visual parcial

André Luiz Angolim como está no (anexo 1) e na empresa Magneti Marelli o questionário foi respondido pela Interprete em Libras Ana Garcia como no (anexo 2).

O questionário teve 10 questões, sendo elas:

- Quantos funcionários deficientes existem na empresa?
- Quais os tipos de deficiência?
- Quais os requisitos que a empresa exige para a contratação deles?
- Quais as dificuldades e os benefícios possuem ou possuiu a empresa ao contratar esses profissionais?
- Quais os treinamentos que os deficientes receberam? E como foi adaptabilidade dos mesmos a empresa?
- Quais os benefícios e direitos que eles possuem?
- Quais benefícios à empresa obtêm com esta contratação?
- Como foi o tipo de adaptação necessária para melhorar a mobilidade dos mesmos?
- Como foi a adaptação deles com os demais funcionários?
- Outros comentários que deseja fazer sobre a experiência da empresa

Nesse questionário e com as respostas obtidas, pode-se perceber um pouco como é o dia de trabalho desses profissionais, mesmo não podendo acompanhar um dia com eles, do que os deficientes precisam como a empresa reage com essa situação, entre outros.

### 2.3.1 Suas tarefas

- Atender ao público em geral, verificando suas necessidades para orientá-los e/ou encaminhá-los às pessoas e/ou setores competentes.
- Participar de treinamento, quando convocado.
- Executar tarefas de acordo com a área de atuação, utilizando-se de equipamentos e programas de informática.
- Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício da Função, ou seja, as tarefas que são ajustadas ao perfil dos deficientes.
- Demonstrar atenção
- Comunicam-se
- Trabalham em equipe

### 2.4 Problema

Ultimamente, alcançar o Respeito contra o preconceito tem sido fator decisivo de sucesso de muitas organizações, devido a este fator, as organizações buscam por estratégias de qualidade para diferenciar-se dos concorrentes.

Que muitos estão esquecidos pelas organizações atualmente, já que para sobreviver devem buscar formas e normas inovadoras. As pessoas têm dificuldades em seguir a disciplina de manter a ordem no seu local de trabalho, sob condições padronizadas e com a disciplina necessária para que se consiga o melhor desempenho nas atividades e otimização de tempo e local.

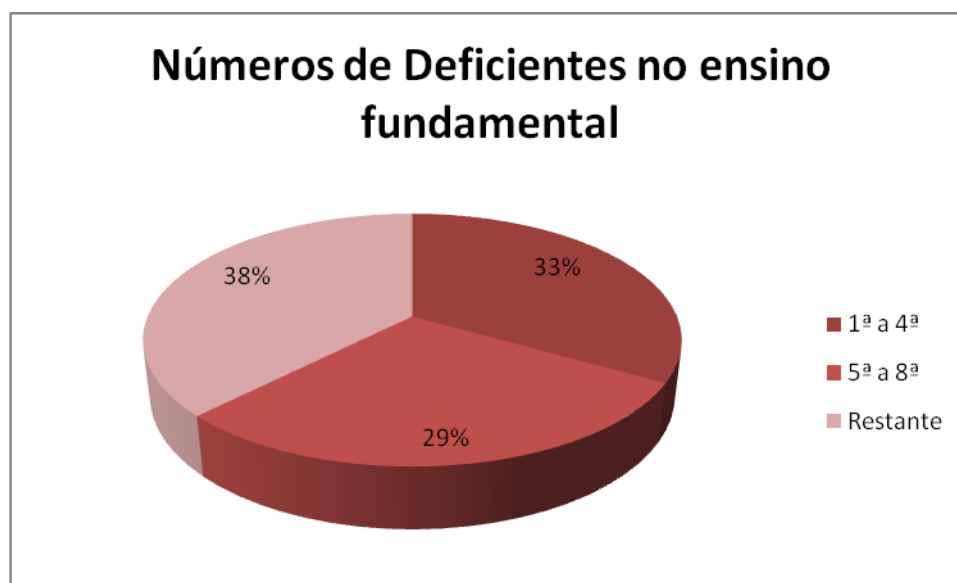
Por exemplo, o *preconceito* é considerado uma falta de informação, ou seja, nada mais é que um juízo pré-concebido, que se manifesta numa atitude discriminatória, perante pessoas, crenças, sentimentos e tendências de comportamento. Muitas pessoas ainda veem os deficientes como se fossem pessoas incapazes de executar as mesmas atividades.

Todo este preconceito ocorre devido à falta de informações de como lidar com algum determinado grupo de deficientes, no caso dos deficientes auditivos a principal dificuldade fica por conta de muitas pessoas não conhecerem a linguagem de sinais (Libras).

Por lei as empresas com mais de cem colaboradores são obrigadas a disponibilizar vagas de emprego para portadores de deficiência. No entanto isso nem sempre ocorre, e a principal razão são as faltas de profissionais com deficiência capacitada para determinados cargos, alegam as empresas.

De acordo com o site RH Central (2012), devemos lutar contra o preconceito e cuidar da inclusão interna das empresas: o deficiente não tem acesso à educação. Poucos têm uma capacitação adequada, mas mesmo assim, não conseguem um emprego. “E muitas empresas usam isso como desculpa para não contratar.” Os números são os seguintes: segundo uma pesquisada da Secretaria do Trabalho do município de São Paulo, 29,2% dos portadores de deficiência cursaram ensino fundamental da 5ª a 8ª série e 33,5%, da 1ª a 4ª, os outros 37,3 % não estudam como descreve o gráfico 1.

Gráfico 1- Números representativos de deficientes que cursam o ensino fundamental ( em %).



Fonte: Rh Central, 2012

A falta de informação: existem pessoas que mesmo nos tempos de hoje ainda acham que os deficientes são incapazes de trabalhar, ser alguém na vida como fazer uma faculdade, e até mesmo terem sua própria família.

Os principais obstáculos para o que a lei (que determina cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho) seja cumprida são principalmente o

preconceito e a falta de informação.

É extremamente difícil para um cego ter acesso a informações técnicas, tais como preço de mercadorias, número de telefone, cardápios, orientações do espaço público, caixa automática bancária, etc. Por outro lado, a TI, tecnologia informação, cada vez mais domina o acesso do usuário à informação.

As telecomunicações são uma realidade dos tempos atuais. O transporte de informações através da rede telefônica, interligada ao sistema internacional de comunicações, utilizando tecnologia de satélite, viabiliza o transporte de informações, quase instantâneo, a qualquer um que disponha de acesso à Internet, serviço prestado pela *Embratel*, *Net*, *Internet discadas*, entre outros a custo reduzido.

Para o deficiente visual, o acesso às informações via rede, viabilizaria a recepção de jornais, informações gerais, troca de mensagens, acesso às centrais de vídeo texto, informações bancárias etc.

Desde a década de 70, foram desenvolvidos diversos equipamentos para serem acoplados aos computadores grandes, visando adaptar uma pessoa cega ao seu uso. Para completar o quadro, hoje em dia, o computador é utilizado virtualmente em todos os tipos de trabalho. Além disso, o barateamento do preço dos componentes eletrônicos provocou sua popularização. Hoje, qualquer pessoa de classe média pode adquirir um microcomputador por um preço acessível. Atualmente, estão facilmente disponíveis no computador recursos de áudio e vídeo, numa visão tecnológica conhecida como multimídia.

Para o deficiente visual, a existência desta tecnologia de baixo custo é a chave para sua utilização. Através do uso de recursos sonoros, por exemplo, um cego pode utilizar facilmente o computador, pois a maior parte de sua interação com o mundo é feita através destes meios (audição e fala).

Segundo o site Tecnologia Assistiva (2012) é utilizado uma tecnologia chamada *DOSVOX* que é um programa criado para computadores que comunica com o utilizador através de voz, deste modo, o programa realiza a comunicação com o deficiente visual e o computador. O uso desses computadores com esse programa por deficientes visuais adquirem assim, um alto grau de independência no estudo e no trabalho, aprendendo informática incorporando o acesso às telecomunicações através de trocas de informações (feedback). O desejável seria

um tratamento diferenciado de tarifas para o uso do deficiente às telecomunicações. Uma instituição pública poderia centralizar o armazenamento das mensagens de correio eletrônico, e a distribuição de informações e programas destinados aos deficientes.

Esse programa é bem simples, ao invés de ler o que está escrito na tela do computador, o DOSVOX transmite aos deficientes em voz o que está escrito. Essas mensagens sonoras são feitas por uma voz humana gravada que presta uma excelente qualidade de leitura, isso significa que esse programa tem baixo índice de stress para o utilizador, mesmo se o uso for prolongado.

Através das redes públicas comerciais do país, é viável que toda a comunidade deficiente visual se comunicada entre si e com o mundo, através da Internet. O custo disso é irrisório, pois o volume de informações a comunicar é compatível com o serviço que é prestado pelas (BBS) um sistema de informação que permite a conexão/ligação via telefone entre o computador e o usuário através da internet.

O deficiente não tem acesso à educação, existem escolas, tanto públicas como escolas particulares que ainda se negam a aceitarem crianças portadoras de algum tipo de deficiência dentro das salas de aula com outras crianças.

A inclusão começa em sala de aula, a formação das crianças irá refletir na postura da sociedade daqui alguns anos. O mesmo vale para a educação profissional, que estimula o convívio entre todos os profissionais futuros fortalecendo a sociedade. Buscar trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da ética a ser adotada nos negócios (site portal da educação, 2013).

A Pessoa Portadora de Deficiência, diz que o índice da alfabetização é menor entre os deficientes do que a media geral da população. Ou seja, quanto maior o numero de anos estudados, menor a proporção de portadores de necessidades especiais.

A formação dos deficientes cegos é muito prejudicada por falta de acesso a recursos, tecnologia e cultura. É até possível colocar um cego numa classe comum de escola, porém os livros são todos impressos no sistema comum. Nessas circunstâncias, o aluno pode utilizar a tecnologia Braille para copiar e fazer seus trabalhos escolares, mas isso esbarra em pontos chaves.

Existe uma série de atividades, que poderiam ser perfeitamente realizadas por deficientes visuais, com preparo de nível médio, com uso do computador. Alguns desses exemplos são as atividades de “telemarketing”, atendimento de reclamações por telefone, recepcionista, etc. Essas atividades, naturalmente exigem um treinamento, por razões óbvias.

Deficientes visuais que cursam cursos de graduação e pós-graduação também enfrentam dificuldades, a causa desse pequeno número pode ser explicada por problemas socioeconômicos do país que atingem a população de baixa renda, dificultando o ingresso nas universidades, e dos poucos recursos encontrados para a formação dessas pessoas. A dificuldade é ainda maior à medida que o grau de especialização aumenta. Faltam a eles literatura especializada, equipamentos e monitoria especial.

Tanto as universidades quanto as indústrias buscam suas soluções de tecnologia em pesquisas desenvolvidas dentro das universidades. Assim, ela tem um grande papel de destaque dentro da sociedade. O que se propõe agora é a utilização dessa tecnologia já produzida no auxílio aos deficientes.

Assim, o papel da universidade passa a ser não apenas o de desenvolver tecnologia, mas de desenvolver com humanidade. O auxílio ao deficiente pode ser encarado como um investimento em médio prazo, que acarretará em retorno de novas tecnologias para a própria sociedade, produzidas, agora, pelos próprios deficientes (site portal da educação, 2013).

Nas indústrias também podem ter o mesmo retorno que nas universidades. E também têm as dificuldades que enfrentam no transporte público, principalmente os cadeirantes. É muito difícil para eles acharem um lugar apropriado, que tenha rampa, banheiros, etc.

Nos transportes como ônibus nem todos tem um sistema adequado para o uso de deficientes, com pisos rebaixados, sem degraus em portas, ou mesmo rampas automáticas: “Plataformas Elevatórias“, que inclina quando os passageiros em cadeiras de rodas embarque e desembarque nos seus desejados pontos.

Esse tipo de problema com relação à falta de estrutura adequada não existe apenas nos transportes, mais sim também em escolas, universidades até mesmo nas ruas às vezes faltam equipamentos, sinalizações, desrespeito a área de estacionamento ou até mesmo guia rebaixada para deficientes é inadequada.



Muitas empresas sempre encontram dificuldades de cumprir a Lei, algumas empresas ainda possuem dificuldades de contratar pessoas portadoras de deficiência como: a falta de dinheiro para ampliar o ambiente de trabalho onde eles possam trabalhar, não tem rampas para cadeirantes, a falta de locomoção das pessoas nas escolas, em empresas e até mesmo nas cidades e etc.

Pode-se constatar que muitas vezes as empresas realmente encontram dificuldades em cumprir a lei, já que muitos não possuem a qualificação necessária para o trabalho. Mas muitas empresas estão procurando formas alternativas para a inclusão, procurando buscar a contratação respeitando as suas aptidões. Pois contratar apenas por causa da cota não é o mais importante, mas sim contratar essas pessoas porque são capazes com potencial profissional a ser desenvolvido.

As empresas sentem-se forçadas a cumprir a lei, deixando a preocupação com o reconhecimento da capacidade que o deficiente físico tem. “Quando a empresa é pressionada a cumprir a cota existe uma descrença na competência da pessoa com deficiência”. Então, acaba contratando uma pessoa que não atrapalhe muito e que tenha uma deficiência leve. Isso desvirtua o sentido de qualquer relação de produção e de trabalho de uma empresa. Eles acham que os deficientes são menos capacitados, ou seja, mais lentos na produção do que os operários mais ágeis.

As empresas não tem uma visão mais aprofundada em ver que os deficientes são capazes de fazer qualquer coisa, por exemplo, em uma produção se tem deficiente e se o encarregado dele pedir para que ele faça o serviço daquele jeito, ele irá fazer daquele jeito, agora um operário que não possui deficiência claro que faz mais rápido o serviço, mais não exatamente como o supervisor dele pede.

Na tecnologia de informação o sistema mais conhecido é o DOSVOX, que auxilia deficientes auditivos na utilizando de um computador (PC). O sistema possui um controle por comando de voz, viabilizando deste modo o uso de computadores por deficientes visuais, dando assim um alto grau de independência a estes profissionais nos estudos e no trabalho.

Mas nem sempre estes sistemas são aceitos pelas empresas, e o motivo não é sempre o custo que estes softwares geram e sim o investimento que será necessário para treinar Analistas e adequar os seus computadores a estes profissionais.

Uma pessoa cega pode ter algumas limitações, as quais poderão trazer obstáculos ao seu aproveitamento produtivo na sociedade. Grande parte destas limitações pode ser virtualmente eliminada através de dois elementos:

- Acesso a uma educação adaptada à sua realidade e a cultura, mais para isso existe custo, pois livros, jornais em Braile são mais caros do que jornais ou livros comuns.
- Uso de tecnologia para diminuir as barreiras, como foi dito acima com o programa DOSVOX.

Felizmente isso está mudando, com a disponibilidade de tecnologia a custo baixo. Dois elementos são chave deste processo: a existência do gravador portátil e o microcomputador.

O gravador permite o registro e a reprodução de textos a custo baixo, foi um grande salto para o acesso à cultura. Hoje existe um grande número de "livros falados", que ampliam o horizonte cultural do cego.

O microcomputador, tecnologia muito nova, amplia até um limite inimaginável as oportunidades do cego. Desta tecnologia falaremos a seguir.

## **2.5 Metodologia**

Este trabalho utilizou a pesquisa bibliográfica, para as pesquisas de artigos, legislação que garante direitos aos deficientes físicos, além da pesquisa exploratória, buscando informações sobre o comportamento da sociedade na abordagem do problema, já existe pouca disponibilidade de materiais científico sobre este assunto, já que estes problemas estão sendo tratado pelo governo e empresários nos bastidores, e entender o pensamento da sociedade neste assunto, pode ser uma maneira de entender os motivos que apesar da legislação contemplar os benefícios, ele não tem um impacto tão eficiente como o esperado. Além da pesquisa bibliográfica e exploratória, foi empregado o estudo de caso, em empresas que disponibilizam vagas para os deficientes, para isto foi aplicado questionário para serem respondidos pelas empresas.

Este trabalho foi desenvolvido através de referenciais bibliográficos, sendo pesquisado através de estudos e coleta de informações e até mesmo revistas da própria empresa, como um exemplo a seguir:

Segundo Sandra Alyne (2011), da revista Linha Direta (Setembro/ Outubro 2010 – página 14) da empresa Magneti Marelli, faz a inclusão desses profissionais.

Com o Tema: *“Inclusão: Programa integra profissionais com necessidades especiais na Marelli”*.

### **3. Muito Além da Legislação.**

Programa incluir abre as portas para profissionais com Necessidades Especiais.

Agda Ferreira da Silva, que faz parte do contingente de colaboradores com necessidades especiais. Portadora de deficiência física na perna esquerda é operadora de produção da Iluminação Contagem há quatro anos. Ela trabalha desde os 15 anos e está em seu segundo emprego com carteira assinada. “Antes da lei que determina a contratação de trabalhadores com deficiência, havia muito preconceito”. Ela acrescenta que agora aparecem mais oportunidades de trabalho. “Sempre está recebendo novas propostas”.

A Magneti Marelli está engajada na contratação de profissionais com necessidades especiais (PNEs). A grande novidade da empresa em relação a esse assunto é o Programa Incluir, cujo objetivo é promover de forma estruturada a inclusão desses candidatos. A iniciativa começou a ser implementada em todas as unidades em Janeiro de 2011 e visa muito mais que cumprir as exigências da legislação brasileira sobre o tema (*Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999*). “Queremos resgatar a cidadania e aproveitar o potencial de trabalho dessa parcela de trabalhadores”, explica Silvio Gonçalves, gerente de Recursos Humanos da unidade de Lavras e coordenador-geral do programa.

É fato que o setor industrial tem grandes dificuldades para cumprir a Lei. E um dos motivos é a formação inadequada dos PNEs para cargos mais técnicos. “Geralmente, são profissionais que não tiveram acesso a escolas especiais de ensino fundamental, nem cursos técnicos profissionalizantes”, lembra Luciane Faria, coordenadora do Departamento Jurídico Trabalhista da Magneti Marelli.

Por conta dessa realidade, Silvio defende mudança de atitude para atrair e reter esses profissionais. “É preciso partir para uma ação mais social”, diz ele. “E o programa Incluir vai trilhar esse caminho”

#### **3.1 Bastidores**

Conheça as diretrizes do Programa Incluir. Ampla divulgação da iniciativa junto aos públicos internos e externos.

Investimentos próprios em capacitação e qualificação de profissionais com necessidades especiais (PNEs) para atender a todo o setor industrial e não somente a Magneti Marelli.

Parcerias com organizações sociais e instituições de ensino, a fim de promover o desenvolvimento social e técnico desses profissionais.

Levantamento de adaptações arquitetônicas e estruturais para melhorar as condições de acessibilidade.

Readequação dos veículos internos de comunicação. Por exemplo, vídeos institucionais com tradução simultânea por intérpretes de Libras (Língua Brasileira de Sinais) para deficientes auditivos, que também receberão treinamentos exclusivos.

Diz ainda Francisco Nunes da Cruz, de Mauá: “Valorização dos idosos e dos portadores de necessidades especiais. Respeito a essas pessoas. Acredito que uma empresa socialmente responsável, como Marelli, deve dar atenção a esses temas, pois é por meio da diversidade que vamos construir uma empresa cada vez melhor”.

Segundo Sandra Alyne da revista Linha Direta (2010) da empresa Magneti Marelli. Prefeitura Capacitará Deficiente para Mercado de Trabalho. Projeto criará condições para que empresas da cidade absorvam mão de obra de pessoas com deficiência. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com propostas de capacitação deste público alvo, foi o tema da palestra apresentada, pela Prefeitura de Hortolândia, por meio da Secretaria de Inclusão e Desenvolvimento Social, em parceria com o Instituto Impacta. O evento, realizado no auditório da empresa EMS, reuniu representantes de empresas, entidades que atuam com deficientes e poder público.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com propostas de capacitação deste público alvo, foi o tema da palestra apresentada, pela Prefeitura de Hortolândia, por meio da Secretaria de Inclusão e Desenvolvimento Social, em parceria com o Instituto Impacta. O evento, realizado no auditório da empresa EMS, reuniu representantes de empresas, entidades que atuam com deficientes e poder público.

“Temos como desafio garantir os direitos às pessoas com deficiência. Estes direitos não são relativos à criação de unidades de atendimento exclusivas, mas sim com a inclusão dos deficientes no contexto geral, nas empresas, escolas e em toda a sociedade. As propostas devem ser iguais. Por isso, vamos oferecer capacitação, para que as empresas possam absorver a mão de obra disponível”, destacou Moraes.

Participaram do evento representantes de empresas como IBM, Sonda, Wickbold, EMS, entre outras. Entre as entidades presentes estiveram a CadeFi (Casa de Apoio ao Deficiente Físico), o CCART (Centro de Convivência, Arte, Reabilitação e Trabalho), além do Cier (Centro de Integração, Educação e Reabilitação), órgão da Prefeitura de Hortolândia. “Nossa proposta é justamente unir todos que trabalham pela causa do deficiente. Essa união é que nos dá motivação para estabelecer metas e novos horizontes”, enfatizou o secretário.

Conforme Moraes, a Prefeitura está realizando um levantamento da quantidade de deficientes na cidade. A partir do resultado, a Secretaria de Inclusão e Desenvolvimento Social definirão as metas para o atendimento dos deficientes interessados no programa de capacitação profissional (figura 2).

Figura 2. Deficientes na Reunião da Empresa



Fonte: Revista Linha Direta (2010)

#### **4. O deficiente físico no contexto do mercado de trabalho.**

Quando procuramos na Bíblia uma definição de trabalho encontramos várias citações, entre elas destacam-se duas delas onde Deus denota o surgimento do trabalho e onde atribui ao homem a capacitação para a realização deste.

Em Gênesis (2,15), podemos ver o trabalho como algo que Deus impõe a Adão com uma missão agradável, "E tomou o Senhor Deus o homem e o pôs no jardim do Éden para lavrar e o guardar".

Já em Gênesis (3,23) temos o trabalho como um castigo imposto por Deus a Adão por seu erro, "O Senhor Deus, pois, o lançou fora do jardim do Éden, para lavrar a terra, de que fora tomado".

E por último quero ressaltar quando Deus capacita o homem para todo trabalho que existir na terra, para que possa dele tirar seu sustento:

E o Espírito de Deus o encheu de toda sabedoria, entendimento e ciência em todo artifício, e para inventar invenções, para trabalhar em ouro, e em prata, e em cobre. Êxodo (35,31).

Logo o trabalho existe desde a criação da Terra para que o homem exerça com a finalidade de tirar dele seu sustento.

Mas, no decorrer dos anos o trabalho sofreu grandes transformações, passou de trabalho escravo a trabalho servil, depois com o surgimento dos artesões começa a existir a remuneração pelo trabalho, e por fim a revolução industrial surge como um grande avanço na vida do trabalhador mudando tudo o que existia até então quando se referia a trabalho. Junto com a revolução industrial surge uma sociedade industrial, que se caracteriza pela centralização da população próxima aos pólos onde as indústrias estavam localizadas, com o intuito de facilitar a locomoção do trabalhador ao trabalho.

O trabalho vem sofrendo grandes transformações nos últimos anos e a tendência é que ocorra uma mudança na estrutura do trabalho, vários fatores têm influenciado essa transformação, entre eles destaca - se a tecnologia cada vez mais acessível facilitando a comunicação entre as pessoas, logo pouco importa o local desde que se tenha conectividade, e o trabalho está ali também, independente de dia ou hora.

Segundo o site RH Central (1993), o Decreto nº 914 passou a considerar pessoa portadora de deficiência aquela que apresentam, em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Sendo considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

A busca é por igualdade de oportunidades, o que significa compreender que esses trabalhadores têm condições de realizar tarefas como os demais. Um surdo não precisa de um intérprete o tempo inteiro; ele sabe ler os lábios, ou se comunica falando. Não é necessário que haja sempre um acompanhante para um surdo, cego, ou cadeirante. Em caso de pessoas com deficiência visual ou baixa visão, seja necessário acompanhamento para conhecer, por exemplo, os corredores da empresa, as diferenças são pontuais.

Hoje existem muitas formações como cursos de Língua Brasileira de Sinais (Libras) e a publicação de Livros em Braille são exemplos de ações que precisariam ser mais frequentes para preparar a sociedade e o universo corporativo às pessoas com deficiência. Uma empresa que resolve fazer um curso de Libras para os funcionários irá tornar a adaptação da pessoa surda muito mais fácil. Assim também como restaurantes que colocam cardápios em braile.

Em 1999, o Decreto nº 3.298 (7) estabeleceu a Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade em geral, adotando como princípio que a integração dos portadores de deficiência no meio em que vivem depende da ação conjunta do Estado e da sociedade civil. Esse decreto criou o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e definiu uma série de responsabilidades dos órgãos públicos nos campos da educação, saúde, trabalho, cultura, lazer, habilitação e reabilitação profissionais. Em relação ao mercado de trabalho, o Decreto nº 3.298/99 mantém o sistema de:

**Deficiência Física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia,



tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

**Deficiência Auditiva** - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) De 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) De 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) De 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) De 71 a 90 db - surdez severa;
- e) Acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) Fanacusia; surdez completa.

**Deficiência Visual** - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

**Deficiência Mental** - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;

**Deficiência Múltipla** - associação de duas ou mais deficiências.

Na figura 3 descreve os símbolos de três tipos de deficientes: Deficiente Físico, Deficiente Auditivo e o Deficiente Visual.

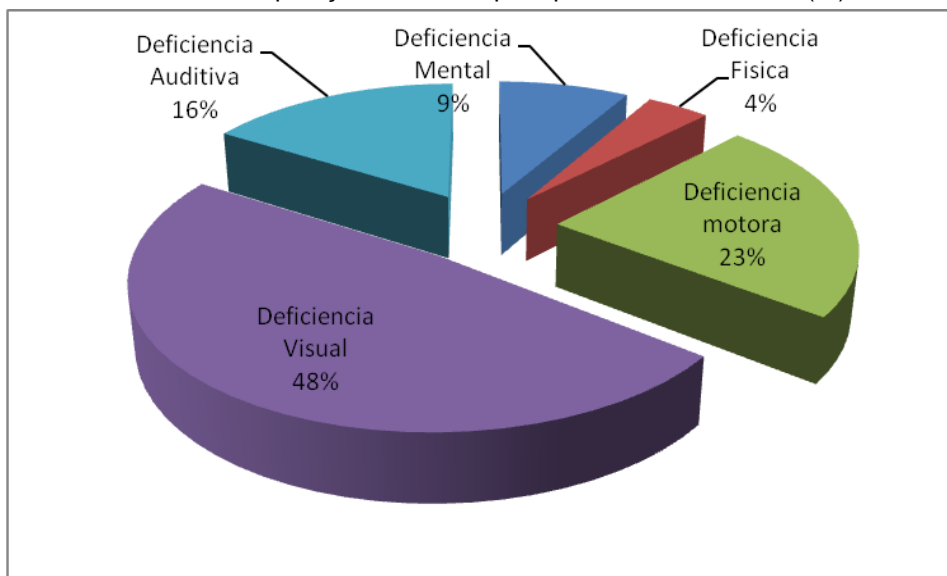
Figura 3: Símbolos de Deficientes



Fonte: Portal Educação (2002)

No site SCIELO (2012), o Gráfico abaixo apresenta os dados da população brasileira com deficiência, segundo os padrões definidos pelo IBGE. Como descreve o gráfico 2.

Gráfico 2- População Brasileira por tipo de deficiência em (%)



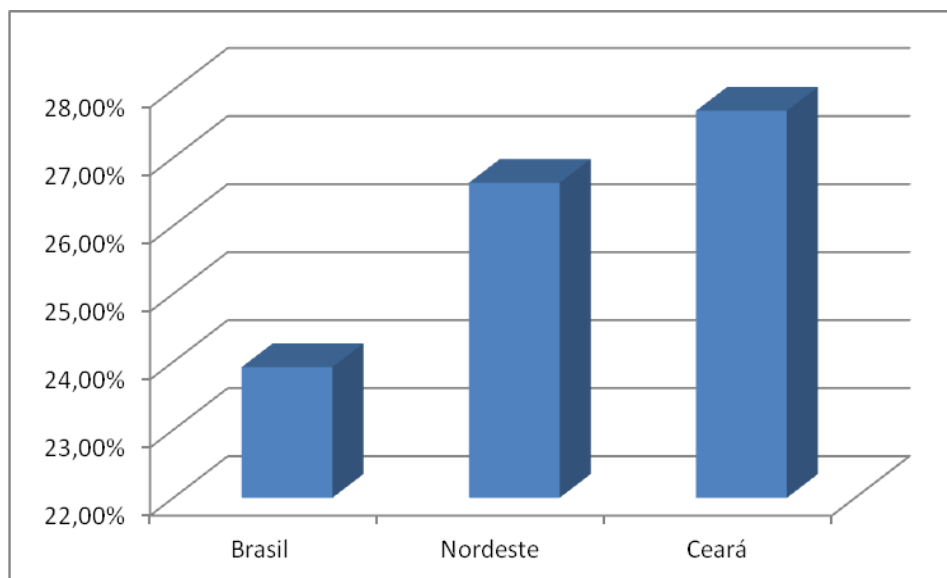
Fonte: Dados do IBGE, Censo Demográfico 2000 (IBGE 2000).

Segundo Ipece (2012) mostra alguns tipos de deficiências que foram investigados com o objetivo de apresentar alguns dados do Brasil, Ceará e Nordeste. O primeiro resultado apresentado foi o do IBGE que utilizou os dados de uma pesquisa de amostra para obter informações levantadas no gráfico abaixo que apresenta o percentual de pessoas com algum tipo de deficiência para o Ceará em comparação com o Brasil e o Nordeste. Verificou-se que 27,69 % da população residente no Ceará apresenta algum tipo de deficiência, percentual esse acima do nacional (23,92%) e do Nordeste (26,63%) em 2010 (Gráfico 3):

Os estudos e pesquisas foram de interesse da população cearense, onde se espera contribuir para a disseminação, de forma objetiva, do conhecimento sobre temas relevantes para o desenvolvimento econômico do Estado do Ceará.

No Censo 2010 foi investigada a existência ou não de algum tipo de deficiência permanente por auto declaração. Os tipos investigados foram: Visual, Auditiva, Mental e Motora. Esta nota tem por objetivo apresentar dados do Ceará, e sempre que possível, em comparação aos do Nordeste e Brasil. Vale ressaltar duas observações referentes aos resultados apresentados: o primeiro é que o IBGE utilizou novamente o método de amostragem para captar dados sobre as pessoas com deficiência e o segundo ponto é que as informações levantadas ainda são consideradas preliminares, pois ainda não foram submetidos a todos os processos de crítica e imputação previstos para a apuração do Censo Demográfico 2010.

Gráfico 3: Percentual (%) de pessoas com algum tipo de deficiência – Brasil, Nordeste e Ceará, 2010



Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2010

Na realidade, no campo do trabalho, os portadores de deficiência são vistos como geradores de custos, ou seja, a sua inserção no mercado de trabalho depende não só da superação de preconceitos, mas também da viabilização econômica de sua adaptação. Os empregadores, em geral, têm sido críticos das medidas legais que obrigam a admissão dos portadores de deficiência. As grandes empresas alegam haver falta de candidatos qualificados. As pequenas e médias argumentam que a obrigatoriedade legal as obriga a assumir despesas arquitetônicas e de equipamentos.

A questão da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma crise ou como uma oportunidade incrível, pois a empresa irá precisar fazer algumas adaptações para receber estas pessoas. Em geral, são necessárias algumas adaptações físicas: instalações de rampas, de banheiros adaptados para cadeiras de rodas, de sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais.

Qualquer programa de inclusão de deficientes no mercado de trabalho deve começar com a montagem do Comitê de Inclusão. Este Comitê será formado por funcionários das áreas de Recursos Humanos (DP, seleção, treinamento), segurança e medicina do trabalho, jurídico e responsabilidade social e tem como principal função coordenar as atividades nas fases de planejamento e implantação do programa.

Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

A contratação de funcionários, neste caso, pode precisar de uma atenção especial. O recrutamento precisa ser feito de forma mais ativa e cuidadosa para que não sejam cometidas injustiças.

A sensibilização de gestores e funcionários é outro passo decisivo. Pela dificuldade que temos em lidar com o novo e porque não estamos habituados a lidar com deficientes e a pensar na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, torna-se fundamental investir na sensibilização de gestores e funcionários.

Os gestores serão os responsáveis pela abertura de vagas para estas pessoas e pelo gerenciamento das dificuldades que aparecem no dia-a-dia. Por isso, eles precisam estar convencidos dos benefícios e importância deste programa para a empresa.

Já os funcionários precisam estar preparados para receber os novos colegas. Se a empresa tem a intenção de contratar deficientes auditivos, por exemplo, seria recomendável que os funcionários pudessem fazer um curso de linguagem brasileira de sinais (libras). Isso facilitará a comunicação e contribuirá com a integração destas pessoas e a melhoria do ambiente de trabalho.

Do ponto de vista de desempenho profissional, os funcionários deficientes deverão ser avaliados da mesma maneira que qualquer outro funcionário. O que será preciso avaliar permanentemente é o programa de inclusão em si: devem ser revistas periodicamente às fontes de recrutamento, os métodos de seleção e treinamento e as ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa.

Depois de alguns anos envolvidos com processos de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, o que percebo é que, vencida a dificuldade inicial, a maioria das empresas percebe que esta é uma oportunidade maravilhosa e que deveria ter iniciado este processo há muito tempo.

Apenas pequenas modificações estruturais devem ser feitas nas empresas, que podem implicar na construção de uma rampa, aumento de largura de portas e adaptação nos banheiros. São obras, geralmente, de baixo custo. O importante é que sejam feitas dentro de medidas e parâmetros corretos.

O portador de deficiência no uso de suas aptidões, que não depende de suas deficiências, é tão ou mais produtivo que qualquer outra pessoa. Muitos se sobressaem quando colocados em funções adequadas. Deficientes auditivos e visuais, por exemplo, costumam ter um nível de concentração superior ao de pessoas com essas funções sensoriais 'normais'.

A lei é de ordem pública. As empresas alegam que as pessoas com deficiência não tem qualificação, porque o mercado exige alta qualificação profissional. Alegamos que isso é um fato real, mas que a lei é de ordem pública e que a empresa tem que flexibilizar suas exigências e fazer cumprir a lei. Veja bem, não para fazer benemerência. Flexibilizar as exigências para dar oportunidade às pessoas com deficiência.

Descobrir nas deficiências as potências. Para elas, é vantajoso. O trabalho, além de ser bom, tem esses outros efeitos perante a equipe, perante a imagem da empresa, que são de valor inestimável. Além disso, a presença de pessoas deficientes nas equipes tem motivado muito intensamente as equipes. A inserção de deficientes tem propiciado uma aproximação da equipe, sem falar na imagem que a empresa passa a ter juntado a clientes e fornecedores. A convivência humaniza as relações, mostra que é possível vencer barreiras e motiva.

A empresa quando vai selecionar o profissional deficiente passa por um treinamento igual aos demais colaboradores, a única exigência que a organização pede é que tenha pelo menos o nível exigido no máximo o Ensino Fundamental, que tenham compatibilidade com função exercida e a única diferença é que a empresa também solicita um laudo médico comprovando a deficiência do colaborador/trabalhador.

Segundo a Organização Mundial de Saúde a palavra deficiente é toda a perda de uma estrutura ou função psicológica. Quem pode ser considerado deficiente é todo aquele que tem um ou mais problemas de funcionamento como locomoção, percepção, pensamento ou relação social. E também quatro tipos de deficientes, tais como: Deficiente Visual, Deficiente Motora, Deficiente Mental e Deficiente Auditivo.

A Lei de Cotas é uma lei muito importante, onde todas as empresas que possuem um determinado número de funcionários são obrigadas a ter uma porcentagem de pessoas portadoras de necessidades especiais, caso não cumpra terá uma multa a ser paga, depois que a Lei de Cotas surgiu os profissionais de deficientes estão estudando e se desempenhando melhor para conseguir uma vaga de emprego de acordo com a função que deseja. E também foi aprovada mais uma lei esperada pelo deficiente, a Lei da aposentadoria aos deficientes que foi aprovada pela câmara.

As dificuldades que as pessoas portadoras de deficiência enfrentam nas escolas são frequentes, pois nem todas essas pessoas especiais têm direito a escolas particulares e escolas públicas, apenas na APAE - Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais, onde estudam alunos com síndrome de down entre outros. E também nas dificuldades que enfrentam no transporte público, principalmente os cadeirantes. É muito difícil para eles acharem um lugar apropriado, que tenha rampa, banheiros, etc. Isso acontece também em empresas.

Nos transportes como ônibus nem todos tem um sistema adequado para o uso de deficientes, com pisos rebaixados, sem degraus em portas, ou mesmo rampas automáticas: "Plataformas Elevatórias", que inclina quando os passageiros em cadeiras de rodas embarque e desembarque nos seus desejados pontos.

#### **4.1 Benefícios que a inclusão traz para a empresa**

As empresas têm uma grande capacidade de transformação da sociedade. Mesmo as mudanças estarem diretamente na vida dos funcionários, de suas famílias e na sociedade com a qual a empresa se relaciona. Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude.

Na maioria das empresas que os benefícios à empresa obtêm e encontram ao contratar pessoas com alguma deficiência é demonstrar seu interesse com a inclusão social e autonomia, por consequência fica mais vista pelo mercado e pela sociedade, assim a empresa acaba gerando renda, obtendo ganhos de produtividade, se a pessoa com deficiência estiver devidamente na função onde

possa ter um bom desempenho e agregando mais conhecimentos aos deficientes no mercado de trabalho. Com isso a empresa tem mais possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de treiná-los e prepara-los adequadamente.

Dentro das empresas, os deficientes se esforçam igual ou até mais que os próprios funcionários que não possuem nenhum tipo de deficiência para gerar resultados.

#### **4.2 Benefícios que a empresa traz aos deficientes**

Os funcionários deficientes participam dos mesmos treinamentos que os demais colaboradores e também usufrui de todos os benefícios que uma empresa dá ao seu empregado como:

- Carteira de Trabalho Assinada;
- Vale Transporte;
- A jornada de trabalho de 8 (oito) horas trabalhadas, ou 44 horas semanais;
- Salário-Família, caso tenha filhos para sustentar;
- 13º (décimo terceiro); que é um salário/pagamento extra que todo trabalhador recebe no final de cada ano;
- Horas Extras,
- Férias;
- FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- PIS – Abono Salarial do Programa de Integração Social;
- Seguro Desemprego – é uma “salário” pago a trabalhador em caso de demissão, mais esse valor é pago ao funcionário que tenha mais de 6 (seis) meses de registro na carteira;

De acordo com o site sala de imprensa o IBGE apresenta: **No Brasil, 14,5% da população são pessoas portadoras de deficiência.**

De acordo com IBGE, os resultados do Censo 2000 mostram que, aproximadamente, 24,6 milhões de pessoas, ou 14,5% da população total,



apresentaram algum tipo de incapacidade ou deficiência. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou mental.

Entre 16,6 milhões de pessoas com algum grau de deficiência visual, quase 150 mil se declararam cegos. Já entre os 5,7 milhões de brasileiros com algum grau de deficiência auditiva, um pouco menos de 170 mil se declararam surdos.

É importante destacar que a proporção de pessoas portadoras de deficiência aumenta com a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos, para 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos. À medida que a estrutura da população está mais envelhecida, a proporção de pessoas com deficiência aumenta, surgindo um novo elenco de demandas para atender as necessidades específicas deste grupo.

Os dados do Censo 2000 mostram, também, que os homens predominam no caso de deficiência mental, física (especialmente no caso de falta de membro ou parte dele) e auditiva. O resultado é compatível com o tipo de atividade desenvolvida pelos homens e com o risco de acidentes de diversas causas. Já a predominância das mulheres com dificuldades motoras (incapacidade de caminhar ou subir escadas) ou visuais é coerente com a composição por sexo da população idosa, com o predomínio de mulheres a partir dos 60 anos.

O conceito ampliado utilizado no Censo 2000 para caracterizar as pessoas com deficiência, que inclui diversos graus de severidade na capacidade de enxergar, ouvir e locomover-se, é compatível com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), divulgada em 2001 pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

#### **4.3 Números de pessoas deficientes trabalhando**

Segundo o site sala de imprensa (2005) trata da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, com os dados do IBGE verifica-se uma proporção menor de pessoas ocupadas neste grupo que no das pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Das 65,6 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade que compõem a população ocupada no País, 9 milhões são portadoras de alguma das deficiências pesquisadas.

A taxa de escolarização das crianças de 7 a 14 anos de idade, portadoras de deficiência é de 88,6%, portanto seis pontos percentuais abaixo da taxa de escolarização do total de crianças nesta faixa etária que é de 94,5%.

Em relação à instrução, as diferenças são marcantes: 32,9% da população sem instrução ou com menos de três anos de estudo é portadora de deficiência. As proporções de portadores de deficiência caem quando aumenta o nível de instrução, chegando a 10% de portadores de deficiência entre as pessoas com mais de 11 anos de estudo.

A proporção de pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade é de 51,8% para os homens portadores de deficiência e de 63,0% para os homens que declararam não possuir nenhuma das deficiências investigadas, ou seja, uma diferença maior que 10%. Diferença semelhante é observada entre as mulheres: a proporção de ocupadas varia entre 27% e 37%. O tipo de deficiência que dificulta mais a inserção no mercado de trabalho é a deficiência mental: somente 19,3% das pessoas que declararam apresentar deficiência mental permanente estão ocupadas. As outras incapacidades permitem uma inserção maior no mercado de trabalho: incapacidade física ou motora (24,1%), dificuldade na audição (34,0%) e dificuldade para enxergar (40,8%). Para quem não apresenta nenhuma destas deficiências, a proporção de pessoas ocupadas sobe para 49,9%.

Segundo Débora Mello, do site UOL (2012) os dados do Censo 2010 apontam que 23,6% da população ocupada --ou seja, 20,4 milhões do total de 86,4 milhões de brasileiros ocupados, isto é, que exercem algum tipo de atividade-- tinha ao menos alguma deficiência (visual, auditiva, motora, mental ou intelectual). Os números foram divulgados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Em relação aos rendimentos recebidos, o Censo 2010 constatou que 46,4% dos ocupados com ao menos um tipo de deficiência recebiam até um salário mínimo (R\$ 510, na época). No universo das pessoas sem qualquer deficiência, esse percentual era de 37,1%. A condição de deficiente como fator limitante na inserção da pessoa no mercado de trabalho atinge tanto a população masculina quanto a feminina, segundo o IBGE. Nesse aspecto, a deficiência mental foi a que mais limitou a inserção no mercado de trabalho: apenas 14,2% das mulheres e 20,2% dos homens nessas condições estavam ocupados. No caso da deficiência visual, que foi

a que mais incidiu sobre a população, 60,6% dos homens e 39,8% das mulheres com algum tipo de dificuldade para enxergar estavam ocupados.

Embora entre os portadores de deficiência a taxa de ocupação seja mais alta entre os homens, na comparação feita com aqueles que não apresentam qualquer deficiência nota-se que a questão prejudica mais os trabalhadores do sexo masculino. A taxa de atividade de homens de 35 a 39 anos é de 91%, mas cai para 81% no caso de homens com alguma deficiência. Já no caso das mulheres essa diferença é menos gritante: 72% das mulheres de 35 a 39 anos estavam ocupadas, número que cai para 66% no caso de mulheres com alguma deficiência (diferença de seis contra dez pontos percentuais).

Segundo Lolando Lourenço e Ivan Richard Repórteres da Agência Brasil do no site Agência Brasil, em Brasília foi aprovado a Lei que garante a aposentadoria de pessoas portadoras de deficiência. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Os direitos da aposentadoria é para quem trabalha há 30 anos se forem homem, e 25 anos, se for mulher, se o tipo de deficiência for considerado leve. Aqueles que têm deficiência moderada serão exigidos 27 anos de trabalho para os homens e 22 anos para as mulheres e aqueles que tiverem deficiência grave poderão se aposentar após 25 anos de contribuição, tanto para mulheres como para os homens.

E também para a pessoa com deficiência que tenha 60 anos, os homens, e 55 se for mulher e o tempo de contribuição é de 15 anos. Serão consideradas pessoas com deficiência aquele que apresentar restrição física, auditiva, intelectual ou sensorial, mental, visual ou múltipla, de natureza permanente que restrinja sua capacidade funcional para exercer diariamente a atividade laboral.

## Conclusão

O principal motivo desenvolver este Projeto Da Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência Dentro da Estrutura Empresarial é de conscientizar a sociedade para adquirir e seguir a Lei de Cotas não só dentro da empresa mais como fora dela também e livre de preconceitos. Nem todos desejam aceitar a sociedade que hoje está se evoluindo, dando oportunidades para muitos (como empregos), há muita falta de respeito que ainda deve ser mudada, como há também muitas pessoas da sociedade que aceitam, respeitam e apoiam quem for que seja.

Pode-se dizer que qualquer um pode e deve lutar com o que mais deseja ou sonha para poder entrar no mercado de trabalho como todos. Considerando uma oportunidade ao crescimento das empresas que adotam a Lei de Cotas e minimizando o preconceito, abrindo novas oportunidades de empregos para esses portadores de deficiência, mas considerando também uma ameaça as empresas que não seguem essa Lei podem levar multas.

Diante de tudo o que foi discutido, a principal conclusão que pode se dar é o da Inclusão, que é extremamente importante para o mercado de trabalho e que dá ao profissional satisfação na função exercida. Migrar também esses trabalhadores ao contato direto com outras pessoas e até relacioná-los em atividades como a transporte, por exemplo, não farão parte dessa mudança, mais já é um bom começo contra o preconceito. O trabalho pode ser considerado bom ou ruim, depende do ponto de vista de cada um. Gostando ou não, as pessoas tem que se preparar para um futuro sem fronteiras.

Contudo, posso dizer que daqui para frente essa visão geral será mudada através de aprendizagem da Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) e a instalação de espaços adaptados para cadeirantes não só pelas empresas, mas também em infraestruturas das cidades, com a adequação de ruas, guias e calçadas para que cadeirantes possam transitar com total segurança.

Na parte das empresas os principais problemas são a falta de informação de como lidar com estes profissionais e a falta de interesse em investir em sua infraestrutura e suas organizações internas.

Porém as empresas não são somente as grandes culpadas, a falta de informação do povo brasileiro e também a falta de apoio por parte do Governo

Federal para com deficientes e para os empresários que em muitos casos não sabem ao certo a melhor forma de adequar as suas organizações para receber os profissionais com deficiência. Concluindo, faltam apoios e incentivos em ambas as direções.

## Referências Bibliográficas

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: **Informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação**. Rio de Janeiro, 2005.

BOCCHINI, Bruno, **Lei de Cotas para pessoas com deficiência completa 21 anos e ainda enfrenta resistência de setor empresarial**, 2012, Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2012-07-24/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos-e-ainda-enfrenta-resistencia-do-setor-empr>>, acesso 03 de Dezembro 2012, às 13h30min.

BRASIL.gov, **Contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos**, 2012, Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2012/07/25/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>>, acesso 03 de Dezembro, às 12h52min.

BROADUS, Victoria, **Mobilidade para deficiente físico e desafio a vencer no Brasil**, 2012, Disponível em <<http://www.mobilize.org.br/noticias/1693/mobilidade-para-deficiente-fisico-e-desafio-a-vencer-no-brasil.html>>, acesso 31 de Agosto de 2012, às 17h00min.

COLUNISTA Portal – Educação, **Deficiência: conceituação e caracterização**, 2013, Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/pedagogia/artigos/25660/deficiencia-conceituacao-e-caracterizacao>>. Acesso em 14 de Maio de 2012, às 19h 30min.

COMUNIDADES. net, **A deficiência**, 2013, Disponível em <<http://deficiencia.no.comunidades.net/index.php?pagina=1364432068>>, acesso em 31 de Agosto de 2012, às 14h00min.

DEFICIENTES On LINE, **Tipos de deficientes**, 2012, Disponível em <[http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-efinicoes\\_\\_\\_12.html](http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-efinicoes___12.html)>, acesso em 31 de Agosto de 2012, às 15h00min.

DEFICIENTES On LINE, **Lei de Cotas**, 2012, Disponível em <[http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia\\_\\_\\_77.html](http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia___77.html)>, acesso 31 de Agosto de 2012, às 16h00min.

GARCIA, Vinicius, **As pessoas com deficiência na história do mundo**, 2011, Disponível em <<http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>>, Acesso em 21 de abril de 2012 às 14H 10MIN.

INTERLEGIS, **Resumo do estatuto da pessoa portadora de deficiência**, 2012, Disponível em <<http://www.interlegis.leg.br/cidadania/20020108135559/20031208112349>>, acesso em 28 de Abril de 2013, às 13h30min.

IPECE, **Aspectos gerais da população com algum tipo de deficiência**, 2012, Disponível em <[http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/enfoque-economico/EnfoqueEconomicoN23\\_27\\_02\\_2012.pdf](http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/enfoque-economico/EnfoqueEconomicoN23_27_02_2012.pdf)>, acesso em 28 de maio de 2013, às 13h00min.

JUIZO COMIDO, **O que é BBS?** 2012, Disponível em <<http://www.juizocomido.com/2012/04/voce-sabe-o-que-e-bbs-descubra-agora.html>>, acesso 21 de abril de 2013 às 12h 44min.

LOURENÇO, Lolando e RICHARD, Ivan, **Câmara aprova aposentadoria especial para pessoas com deficiência**, 2013, Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-04-17/camara-aprova-aposentadoria-especial-para-pessoas-com-deficiencia>> acesso 15 de maio de 2013 às 14h 45min.

Magneti Marelli, nº 116, Revista Linha Direta, Setembro/ Outubro de 2010.

MELO, Débora, **Trabalhadores com deficiência representam 23,6% do total de ocupados no Brasil, diz IBGE**, 2012, Disponível em <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/06/29/trabalhadores-com->

deficiencia-representam-236-do-total-de-ocupados-diz-ibge-40-tem-carteira-  
assinada.htm>, acesso em 06 de Junho de 2013 às 01h 00min.

PEREIRA, Ana Cristina e PASSERINO, Liliana, **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização**, 2012, Disponível em <  
[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382012000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382012000200006&script=sci_arttext)>, acesso em 28 de maio de 2013, às 14h 23min.

PLANALTO. gov, **Lei de 1991**, Disponível em <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>, acesso 03 de Dezembro, às 13h00min.

RH CENTRAL, **Programa ajuda na contratação portadores de deficiência**, 2012, Disponível em <  
[http://www.rhcentral.com.br/pen/pen.asp?cod\\_materia=1863](http://www.rhcentral.com.br/pen/pen.asp?cod_materia=1863)>, acesso em 21 de abril de 2013 às 12h16min.

SAGRADA, **Bíblia**. Tradução em português por João Ferreira de Almeida, 3ª Ed. 2006.

SALA de IMPRENSA, **IBGE abre encontro internacional de estatística sobre pessoas com deficiência**, 2005, Disponível em <  
<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=438>>, acesso dia 15 de maio de 2013 às 14h 44min.

TECNOLOGIA ASSISTIVA, **Dosvox leitor de tela**, 2012, Disponível em <  
[http://www.tecnologia-assistiva.org.br/produtos.php?det=s&id\\_produto=7603](http://www.tecnologia-assistiva.org.br/produtos.php?det=s&id_produto=7603)>, acesso em 21 de abril de 2013 às 12h 22min.

## **ANEXO 1.**

### **Questionário**



**Nome:** André Luiz Angolini

**Função:** Agente Administrativo

**Empresa:** Departamento de Água e Esgoto de Santa Bárbara d'Oeste

**1) Quantos funcionários deficientes existem na empresa?**

R: Dois funcionários com deficiência.

**2) Quais os tipos de deficiência?**

R: Um deficiente visual total e outro visual parcial (visão subnormal).

**3) Quais os requisitos que a empresa exige para a contratação deles?**

R: Aprovação em concurso público e compatibilidade com a função exercida.

**4) Quais as dificuldades e os benefícios possuem ou possuiu a empresa ao contratar esses profissionais?**

R: Favorece a inclusão social e a autonomia, gera renda e agrega conhecimento aos deficientes. Existem dificuldades em adaptar sistemas computacionais e manter o espaço bem sinalizado caso haja algum obstáculo.

**5) Quais os treinamentos que os deficientes receberam? E como foi adaptabilidade dos mesmos a empresa?**

R: Um Funcionário do RH leva para fazer o reconhecimento do local de trabalho, a adaptabilidade foi positiva, os colegas ajudam-nos nas situações que são necessárias.

**6) Quais os benefícios e direitos que eles possuem?**

R: Tem o direito que a empresa proporcione os recursos para eles trabalharem, adquire mais conhecimento para a vida e para o mercado de trabalho, possuem renda para o estudo, lazer, saúde, entre outras. Integram-se melhor as pessoas e desenvolvem mais a autonomia.

**7) Quais benefícios a empresa obtém com esta contratação?**

R: Demonstra seu interesse com a inclusão social por consequência fica mais bem vista pelo mercado e pela sociedade, os deficientes esforçam-se igual ou até mais do que pessoas sem deficiência para gerar resultados.

**8) Como foi o tipo de adaptação necessária para melhorar a mobilidade dos mesmos?**

R: Para o deficiente visual total foi necessário programas de fala DOSVOX e VIRTUAL VISION e para o deficiente visual parcial uma lente de aumento eletrônica existente em todo sistema Windows e uma lupa manual para ler em papel.

Caminho: INICIAR>Todos os Programas>Acessórios>Acessibilidade> “Lente de Aumento” ou “Lupa”.

DOSVOX, VIRTUAL VISION e outros programas de voz podem ser baixados gratuitamente pela internet.

**9) Como foi a adaptação deles com os demais funcionários?**

R: A adaptação foi boa, contaram com a colaboração dos funcionários que os auxiliam em atividades onde a deficiência impede ou dificulta a realização.

**10) Outros comentários que deseja fazer sobre a experiência da empresa:**

R: A adaptação na empresa foi tranquila, os funcionários são compreensíveis com as deficiências a estrutura administrativa favorece a inclusão, porém de modo geral

as empresas ainda têm um longo caminho a percorrer em favor da inclusão social e da integração de pessoas com deficiência.

## **ANEXO 2.**

### **Questionário.**

**Nome:** Ana Garcia

**Função:** Interprete Libras

**Empresa:** Magneti Marelli

#### **1) Quantos funcionários deficientes existem na empresa?**

R: Atualmente a empresa emprega 1.700 funcionários.

#### **2) Quais os tipos de deficiência?**

R: As deficiências encontradas em nosso contingente pode ser auditiva, física ou visual.

#### **3) Quais os requisitos que a empresa exige para a contratação deles?**

R: Escolaridade mínima que no caso seria ensino fundamental e um laudo médico comprovando a deficiência do colaborador.

#### **4) Quais as dificuldades e os benefícios possuem ou possuiu a empresa ao contratar esses profissionais?**

R: A dificuldade maior é encontrar pessoas com o nível intelectual mínimo exigido (Ensino fundamental).

Além da empresa está cumprindo a lei recolocando essas pessoas no mercado de trabalho, ela usufrui incentivos do governo e os colaboradores que trabalham com deficientes também aprendem a lidar e a respeitar as diferenças dos deficientes.

**5) Quais os níveis de profissionalismo que os deficientes têm? E quais são oferecidos?**

R: Os deficientes participam dos mesmos treinamentos que os demais colaboradores e usufrui de todos os benefícios oferecidos pela empresa.

**6) Quais os benefícios e direitos que eles possuem?**

R: Os mesmo de todos os colaboradores da empresa sem distinção.

**7) O que a empresa ganha com isso?**

R: Inclusão e diversidade.