

FFRAMO – FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCISCO  
MORATO  
GESTÃO FINANCEIRA

JULIANE DE LIMA SANTOS

RA 321

**INCLUSÃO SOCIAL  
ACESSIBILIDADE NAS EMPRESAS**

8.5

FRANCISCO MORATO  
2017

JULIANE DE LIMA SANTOS

RA 321

## INCLUSÃO SOCIAL ACESSIBILIDADE NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de curso  
apresentado para obtenção do grau  
de Gestão Financeira Da Faculdade  
Tecnológica de Francisco Morato de  
São Paulo. Orientado pelo professor  
Marcelo Azevedo em 02 de Junho de  
2017.

FRANCISCO MORATO  
2017

Não é a consciência do homem que lhe determina o ser, mas, ao contrário, o seu ser social que lhe determina a consciência.

**Karl Heinrich Marx (1818 - 1883)**

## AGRADECIMENTO

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta faculdade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbramos um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presente.

Ao meu orientador Marcelo Azevedo, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

## SUMÁRIO

1. Introdução .....	01
2. Políticas Públicas de Inclusão Social .....	03
2.1 Parte Geral .....	03
3. Pessoas inclusas segundo a Legislação .....	03
4. Do Direito ao Trabalho .....	04
5. O que é Inclusão Social .....	05
5.1 Inclusão Social no mercado de trabalho .....	05
5.2 Lei de Cotas obriga a contratação .....	05
6. Inclusão de Pessoas com Deficiência na empresa: Custo ou Investimento?.....	06
7. Quais os benefícios que uma empresa tem ao admitir um PCD?.....	08
8. Empresas que cooperam com a Inclusão Social nas empresas através de Projetos .....	10
8.1 Inclusão de Pessoas com Deficiências .....	10
8.2 Informação – Ferramentas contra discriminação .....	10
8.3 Conscientização e engajamento .....	11
9. Empresa exemplo de Inclusão Social .....	14
10. Investimentos em Políticas Públicas de Inclusão Social de Jundiaí 2016.....	15
10.1 O que é .....	15
10.2 Conceito de Rede Social .....	15
10.3 Missão do Programa Rede Social .....	15
10.4 Missão da Rede Social Jundiaí .....	16
10.5 Visão da Rede Social Jundiaí .....	16
10.6 Orçamento da Cidade de Jundiaí do ano de 2016 .....	16
11. Acessibilidade na faculdade tecnológica de Francisco Morato .....	17
11.1 Sugestões de melhoramento ao PCD na Faculdade .....	18
12. Conclusão .....	20
13. Referências .....	21
Anexo 1 – Do Direito ao Trabalho	
Anexo 2 – Orçamento de Jundiaí	

## 1. INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência, ao longo da história da humanidade, têm recebido diversos tipos de tratamentos. Os registros mais antigos dão conta que alguns povos simplesmente as exterminavam, outros, que as excluía ou segregavam do convívio social. Só muito mais recentemente passaram a ser aceitas de fato como sujeitos de direitos, e a sociedade começou a empregar o termo integração, para indicar que as pessoas com deficiência podiam participar dos atos da vida civil, evidentemente, desde que se esforçassem. Vale dizer: os surdos, ainda que não ouvindo, falassem fluentemente; os cadeirantes não se importassem de transpor barreiras arquitetônicas; os cegos achessem bonito acertar obstáculos plantados pela inteligência humana bem no meio do caminho, e assim sucessivamente.

Incluir pessoas com bom nível cultural no rol das com deficiência implica aumentar o poder de atuação, o poder político e o poder de persuasão desse segmento. Portanto, se a sociedade, hoje, dá passos significativos em direção à inclusão, à realização dos direitos desse segmento importante da sociedade, sem dúvida, isto tem muito a ver com as pessoas que se tornaram deficientes na idade adulta.

Como inclusão social relaciona-se com inclusão no mercado de trabalho, foi preciso que a humanidade elaborasse normas visando a assegurar às pessoas com deficiência o direito de trabalhar. O primeiro grande substrato para a criação dessas normas foi a Declaração Universal dos Humanos, proclamada em 1.948.

Depois, ainda no contexto internacional, foram editadas e merecem destaque as Recomendações e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Resolução nº 45 e as Convenções da ONU sobre a matéria.

No plano nacional, impende salientar a Constituição Federal em vigência, as Leis nº 7.853/89, 8.112/90, 8.213/91, 10.098/00, e os Decretos nº 3.298/99 e 5.296/04.

No âmbito da iniciativa privada, a concepção em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho mudou significativamente com

a Lei nº 8.213/91, a que dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e institui cotas para as empresas como mais de cem empregados.

A Lei nº 8.213/91 representa grande avanço na questão relacionada à empregabilidade das pessoas com deficiência, mesmo que haja pouco a comemorar no que respeita ao elevado índice de desemprego nesse segmento.

Um motivo para justificar esse índice é o significativo número de empresas de pequeno porte e de microempresas com menos de cem empregados e, portanto, fora do alcance da lei. Entre as que têm mais de cem empregados, o maior problema é vencer a inércia no campo das mudanças de atitudes.

Na prática, sem a atuação firme das Delegacias Regionais do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, poucas seriam as empresas dispostas a cumprir a Lei, na íntegra.

## 2. POLITICAS PUBLICAS DE INCLUSÃO SOCIAL<sup>1</sup>

Traz um conjunto de tarefas que visam superar as diferenças sociais e, de maneira ainda mais enfática, a exclusão. É através das políticas públicas que a promessa constitucional da inclusão social será realizada pelo Estado e pela sociedade.

**LEGISLAÇÃO:** → LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.

### 2.1 PARTE GERAL

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

É através dessa lei que as pessoas inclusas tem direito e liberdade em vigor jurídico para o Brasil.

## 3. PESSOAS INCLUSAS SEGUNDO A LEGISLAÇÃO

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.



§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência)

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

#### 4. DO DIREITO AO TRABALHO SEGUNDO A LEGISLAÇÃO (anexo 1 Legislação)

Segundo o artigo 34,35,36,37 e 38, a pessoa com deficiência tem:

- Direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas;
- Que é proibido qualquer restrição e/ou discriminação ao trabalho da pessoa com deficiência;
- A pessoa jurídica tem obrigação de garantir ambiente de trabalho acessíveis e inclusivos;
- Pode participar e ter acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e qualquer tipo de incentivo profissional bem como os demais.

O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa voltar e continuar a trabalhar, podendo adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

E de igualdade com as demais pessoas, os deficientes podem competir, todavia por meio de apoio, observadas, ajudadas se tiverem maiores dificuldades de inserção no campo de trabalho.

---

<sup>1</sup> - [WWW.planalto.gov.br/ccivil/ 3/ ato2015-2018/lei/l13146.htm](http://WWW.planalto.gov.br/ccivil/3/ato2015-2018/lei/l13146.htm)

## 5. O QUE É INCLUSÃO SOCIAL?<sup>2</sup>

Inclusão social é o conjunto de meios e ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceitos raciais. Inclusão social é oferecer oportunidades iguais de acesso a bens e serviços a todos.

### 5.1 Inclusão social no mercado de trabalho<sup>3</sup>

A igualdade de direitos e acessibilidade em todos os setores da sociedade é prevista em lei. Segundo a Constituição Federal em seu Artigo 5º "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a legislação estabelecer". Na prática são muitas as barreiras a serem vencidas para que um deficiente consiga ser inserido no competitivo mercado de trabalho. São programas institucionais para sensibilizar funcionários, adequações físicas e treinamentos para o exercício da nova função. Mas, o preconceito nos corredores e da própria família dificultam os que buscam um lugar ao sol. Deficiência não é impeditivo funcional e intelectual e, sim, um motivo a mais para aprender.

### 5.2 Lei de Cotas obriga a contratação

A partir da Lei de Cotas 8.213/91 as empresas com cem ou mais empregados precisam preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A legislação prevê ainda que os estabelecimentos precisam passar antes por reformulações em suas estruturas a fim de que a mobilidade seja facilitada, além da própria cultura e valores coletivos. Mas não é o que acontece na prática em muitos lugares, que percebem a contratação como mera imposição da lei. Os empecilhos funcionais são as maiores barreiras, cujos funcionários deficientes tendem a demorar a provar sua capacitação para a função em que foram delegados.

---

<sup>2</sup> [https://pt.wikipedia.org/wiki/Inclusão social](https://pt.wikipedia.org/wiki/Inclus%C3%A3o_social) - O que é Inclusão Social

<sup>3</sup> <http://desenvolver-rs.com.br/3256/saude/inclusao-social-no-mercado-de-trabalho/> - Inclusão social no mercado de trabalho; Lei de Cotas obriga a contratação.

## 6. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA: CUSTO OU INVESTIMENTO?<sup>4</sup>

A Lei de Cotas (lei nº 8.213/91) garantiu às pessoas com deficiência o direito ao trabalho, bem como o dever das empresas com 100 ou mais funcionários de contratarem esses profissionais. Certamente essa relação entre direito da PCD e dever do empregador estimulou a abertura do mercado de trabalho para os profissionais com deficiência e o tema “inclusão” passou a ganhar destaque no mundo corporativo.

Motivadas pela fiscalização e pelo cumprimento da legislação, muitas empresas passaram a contratar pessoas com deficiência, entretanto, é justamente aí – no que parecia ser a solução – que encontramos o principal problema atual: a falta de qualidade no processo de inclusão.

Ao focarem suas ações de inclusão na obrigatoriedade de cumprir as cotas determinadas na legislação, as empresas se limitaram a contratar candidatos somente por suas deficiências e deixaram de lado algumas questões complementares e necessárias, como acessibilidade, cultura organizacional e planejamento de carreira, por exemplo.

Quando o foco é bater a meta da cota, a inclusão de pessoas com deficiência é encarada pela empresa como custo. Assim, são destinadas as piores vagas a esses candidatos para que o custo de atender a legislação seja o mais baixo possível. Este é o grande erro de estratégia que as empresas cometem ao incluir pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores.

Quando é oferecida uma vaga pouco atrativa, sem acessibilidade e sem preparo da liderança, a empresa atrai uma parcela mínima de candidatos que se interessam em ocupá-la. Deixam de fora dos seus processos seletivos os candidatos mais qualificados, pois estes possuem pretensões maiores ou deficiências que exigem acessibilidade.

A empresa acaba perdendo a oportunidade de contar com profissionais repletos de potencial e que poderiam contribuir, de fato, para os seus negócios. Ou seja, profissionais que não representam custos, mas sim investimentos.

Portanto, cumprir a cota é importante, mas não pode ser o objetivo final, e sim uma consequência de um Programa de Inclusão estruturado e sustentável que contemple ações complementares ao recrutamento, seleção e

contratação, especialmente no que se refere às questões culturais, como preparo da alta liderança, gestores, RH e colaboradores.

Essa mudança de perspectiva promove a contratação de pessoas com deficiência para o status de inclusão de profissionais com deficiência, e o custo das ações de inclusão passa a ser visto como investimento. Esse é o segredo, a mudança de chave para o sucesso do processo de inclusão.

*Por Jaques Haber, da i.Social*

---

<sup>4</sup> <http://blog.isocial.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-na-empresa-custo-ou-investimento/>  
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA: CUSTO OU INVESTIMENTO?

## 7. QUAIS OS BENEFÍCIOS QUE UMA EMPRESA TEM AO ADMITIR UM DEFICIENTE?

Quais benefícios à contratação de uma pessoa com deficiência pode trazer para a sua empresa? Ana Paula Peguim, gestora estadual do Programa de Acessibilidade do SEBRAE-SP, lista alguns.

De acordo com ela, a Lei de Cotas para pessoas com deficiência só se aplica a negócios que têm a partir de 100 funcionários, o que não a torna obrigatória para micro e pequenas empresas. Apesar disso, o SEBRAE estimula a contratação desses profissionais por empresas das duas categorias.

- **Aprender a valorizar os funcionários.** Desde o momento da contratação, o empregador deve ter claro que vai contratar alguém levando em consideração suas competências. Nada diferente do habitual. “Deixar a deficiência no lugar dela e questionar quais as habilidades da pessoa é o caminho para fazer a escolha certa”. Que atividades aquele candidato sabe realizar? Do que ele gosta? Do que não gosta? Qual a sua formação? Sua experiência curricular? E só então deve vir a pergunta: do que você precisa? “A deficiência é uma característica e não um fator dominante”.

- **Aperfeiçoar a acessibilidade.** Ao contratar uma pessoa com deficiência, o empregador pode se aproximar de uma realidade que talvez não conhecesse. Assim, além de proporcionar uma oportunidade, abre um canal para ajudar outras pessoas com deficiência. “Se o empreendedor tem um restaurante e não instala rampas de acesso, limita a recepção de um deficiente físico, seja ele seu cliente ou funcionário. Trazer as questões para mais perto de si ajuda a entender as necessidades dessas pessoas e colocar em prática o respeito aos seus direitos”.

- **Melhorar o clima organizacional.** Frente a frente com uma pessoa com deficiência, é comum que outros profissionais reflitam sobre sua atuação. E isso não significa que alguém com deficiência

provoque sentimento de pena ou dó, muito pelo contrário. Respeitadas suas necessidades, essa pessoa deve ser tratada como todos os demais. O fato é que sua atuação geralmente serve de exemplo. “Convivendo com quem enfrenta aparentes dificuldades, a equipe se sente motivada e com o ímpeto de colaboração maior”.

---

<sup>5</sup> <http://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/05/3-razoes-para-contratar-pessoas-com-deficiencia.html>  
QUAIS OS BENEFÍCIOS QUE UMA EMPRESAS TEM AO ADMITIR UM DEFICIENTE?

## 8. EMPRESAS QUE COOPERAM COM A INCLUSÃO SOCIAL NAS EMPRESAS ATRAVÉS DE PROJETOS <sup>6</sup>



Imagem pega no Site da Google  
[https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau\\_DSUQ\\_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=fiesp+logotipo&imgsrc=GuuVgiUFvJAX\\_M](https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau_DSUQ_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=fiesp+logotipo&imgsrc=GuuVgiUFvJAX_M)



Imagem pega no Site da Google  
[https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau\\_DSUQ\\_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=ciesp+logotipo&imgsrc=CQbZX-QVM60P4M](https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau_DSUQ_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=ciesp+logotipo&imgsrc=CQbZX-QVM60P4M)



Imagem pega no Site da Google  
[https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau\\_DSUQ\\_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=DEPARTAMENTO+DE+A%3C3%87%3C3%83O+REGIONAL&imgsrc=cdHLI-1WlzcUMI](https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau_DSUQ_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=DEPARTAMENTO+DE+A%3C3%87%3C3%83O+REGIONAL&imgsrc=cdHLI-1WlzcUMI)



Imagem pega no Site da Google  
[https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau\\_DSUQ\\_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=O+CORES&imgsrc=dzKtGjbu4HGFvM](https://www.google.com.br/search?q=QUAIS+OS+BENEFICIOS+QUE+UMA+EMPRESA+TEM+AO+ADMITIR+UM+PCD%3F&client=firefox-b&source=lnns&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj76vHRyqbTAhUDi5AKHau_DSUQ_AUICygE&biw=1366&bih=631#tbm=isch&q=O+CORES&imgsrc=dzKtGjbu4HGFvM)

### 8.1 Inclusão de Pessoas com Deficiências

A Fiesp realizou sua primeira ação para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no início de 1990, com a criação de cursos profissionalizantes, especialmente para esse público, na Escola Senai Ítalo Bologna, no município de Itu, portanto anterior à promulgação da Lei 8.213/91. Nos últimos dois anos, a Ítalo Bologna teve quase mil pessoas com deficiência matriculadas, em mais de trinta cursos, como: Montagem e manutenção de microcomputadores; Técnicas de negociação; Qualidade de sistemas produtivos; lapidação manual de pedras preciosas; modelagem e torneamento cerâmico; operador de telemarketing; Assistente administrativo, entre outros. Com isso, o Senai tem promovido a capacitação das pessoas com deficiência para o trabalho, a capacitação de professores da rede pública na linguagem brasileira de sinais, e utilizado a pedagogia da sensibilização, para a inclusão das crianças com deficiência na escola pública.

### 8.2 Informação – ferramenta contra discriminação

De acordo com o Censo Demográfico de 2010 (IBGE), 45 milhões de brasileiros, 24% da população, têm algum tipo de deficiência. São homens, mulheres, crianças e jovens que, em muitos casos, não têm assegurado seus direitos mais básicos. São muitas as empresas e instituições trabalhando pela inclusão social e a informação é uma das grandes ferramentas contra a discriminação.

Por isso, o Comitê de Responsabilidade Social da Fiesp elaborou o programa Empregabilidade para Pessoas com Deficiência. Esta ação faz parte da Agenda do Projeto Sou Legal, e tem os seguintes objetivos:

- Promover a inclusão social e econômica de pessoas com deficiência, no universo empresarial, oferecendo soluções e serviços para a incorporação deste conceito nos valores e objetivos organizacionais;
- Sensibilizar as empresas a participarem deste processo de inclusão social e econômica não só em cumprimento às questões legais, mas como uma ação de cidadania e de melhoria da qualidade de vida;
- Oferecer informações legais e educativas sobre o processo de contratação e integração de pessoas com deficiência;
- Criar um espaço para análise crítica e reflexão sobre a legislação e processo de inclusão no local de trabalho;
- Fortalecer a rede de contato entre empresas, órgãos públicos e organizações não governamentais para troca experiências.

### **8.3 Conscientização e engajamento**

Em parceria com a OAB/SP, produzimos o livro Guia dos Direitos da Pessoa com Deficiência que, em duas edições, teve 10 mil exemplares distribuídos gratuitamente. Além disso, abordamos o tema, em mesas redondas, nas cinco edições da Mostra Fiesp/Ciesp de Responsabilidade Socioambiental que realizamos anualmente.

Durante todo esse período, nossas ações têm sido focadas no intuito de vencer os preconceitos, estigmas, estereótipos e atitudes discriminatórias, bem como a falta de informações sobre deficiências e necessidades especiais.

Em parceria com Departamento de Ação Regional (Depar) da Fiesp, o Cores participou da construção e lançamento do Projeto Sou Capaz, integrante do Programa Capital Humano. O projeto visa dar continuidade ao trabalho da



federação para a inclusão social e econômica das pessoas com deficiência, uma etapa técnica, após a construção política da visibilidade do tema.

Para minimizar as dificuldades das empresas em relação à falta de profissionais de recursos humanos aptos a reconhecer as potencialidades das pessoas com deficiência com a equivalência das funções que podem exercer, a Fiesp criou o curso de capacitação para profissionais de recursos humanos. Este curso, em fase de implantação, será ministrado nos 43 escritórios regionais do Ciesp, a fim de que todos entendam e se engajem, fazendo cumprir muito mais do que as leis, isto é, o seu espírito. E para que, dessa maneira, não só a inclusão social se torne efetiva, como todas as partes envolvidas se conscientizem da capacidade produtiva, consumidora e contributiva que pode e deve ser dada pelas pessoas com deficiência ao desenvolvimento do nosso país.

Nesse sentido, o Cores/Fiesp participa ativamente de palestras, seminários, mesas redondas e debates sobre este tema com o intuito de mantê-lo em pauta, e em observância, nos diversos âmbitos da sociedade, calcado nos seguintes termos:

- Inserir na lei a obrigatoriedade de realizar um censo específico, para obter dados estatísticos de pessoas com deficiência, com base no decreto nº 3298/99, sendo este não por amostragem;
- A criação de um banco de dados oficial de pessoas com deficiência que se enquadrem na “lei de cotas”, para oferta de empregos e captação de currículos, no âmbito do Estado;
- Mecanismos alternativos de flexibilização para o cumprimento da cota, pois diversos setores empresariais enfrentam dificuldades para promover esse tipo de empregabilidade, devido suas ocupações incorrerem em periculosidade e insalubridade. Permitir que a contratação de aprendiz com deficiência (lei do aprendiz) conte, simultaneamente, para o cumprimento da “lei de cotas”;
- Permitir o funcionamento de oficinas abrigadas, para a inclusão de pessoas com deficiência, cuja inserção em determinados setores produtivos representam altos riscos;

- Inserir na legislação modalidades de trabalho como o teletrabalho e o home office;
- Permitir que empresas realizem contratação de atletas com deficiência no cálculo da cota;
- Que o Benefício de Prestação Continuada (BPC) seja suspenso, e não cancelado, quando o beneficiário se emprega, sendo automaticamente retomado quando da rescisão do contrato de trabalho;
- Concessão de incentivos para qualificação de pessoas com deficiência, pela iniciativa privada;
- Concessão de isenção ou redução de tributos para consumidores (pessoas com deficiência e empresas) quando da aquisição de órteses, próteses, tecnologias assistivas e materiais de acessibilidade;
- Revisão da forma como a legislação classifica e tipifica as deficiências, levando-se em conta, dentre outras referências, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), da Organização Mundial de Saúde;
- Aprimoramento dos processos de reabilitação do INSS;
- Por fim, promover e incentivar a prática da Responsabilidade Social na Indústria Paulista por meio do cuidado com o trabalhador e os aspectos que envolvam sua vida, incluindo a saúde, educação, lazer, cultura, esporte e trabalho seguro.

---

<sup>6</sup> <http://www.fiesp.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencias/>

## 9. EMPRESA EXEMPLO DE INCLUSÃO SOCIAL

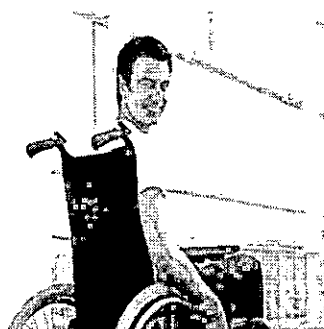
A viação Cidade de Caieiras, é uma das empresas que se compromete com a inclusão social.



Notícia da Semana

Imagem retirada do próprio site da Viação Caieiras → [http://www.viacaocaieiras.com.br/boa\\_noticia001.htm](http://www.viacaocaieiras.com.br/boa_noticia001.htm)

A Viação Cidade de Caieiras, visa e compartilha seu interesse pela inclusão social. Não somente em querer conquistar cada vez mais o mercado, com qualidade reconhecida pelos seus clientes, também busca maximizar os resultados para os colaboradores e a sociedade.



### ESTAMOS CONTRATANDO!

A Viação Cidade de Caieiras, comprometida com a inclusão social, está contratando Pessoas com Deficiência para atuar em diversas áreas.

Envie seu currículo para: [cv@viacaocaieiras.com.br](mailto:cv@viacaocaieiras.com.br)

Imagem retirada do próprio site da Viação Caieiras → [http://www.viacaocaieiras.com.br/boa\\_noticia001.htm](http://www.viacaocaieiras.com.br/boa_noticia001.htm)

Uma das maneiras de contratação de funcionários PCD's<sup>1</sup>, é através de seu próprio Site, divulgando vagas em sua empresa para pessoas com deficiências.

<sup>1</sup> PCD – Pessoa com Deficiência

## 10. INVESTIMOS EM POLITICAS PUBLICAS DE INCLUSÃO SOCIAL DE JUNDIAÍ 2016

A cidade de Jundiaí tem um site que chama REDE SOCIAL JUNDIAÍ. A Rede Social Jundiaí é composta por representações do terceiro setor, poder público municipal e diversos atores e profissionais envolvidos com a questão social. Através da comunicação, articulação e vivência busca-se através deste espaço ampliar os contatos, propor ações e almejar o Desenvolvimento Local que potencialmente poderá contribuir para o Desenvolvimento do município de Jundiaí e Região.

### 10.1 O que é?

O mundo globalizado pede um novo padrão de organização. Se pararmos para refletir sobre as atuais circunstâncias sociais, econômicas e ambientais, logo perceberemos a insustentabilidade do atual modelo e a necessidade de buscar alternativas para um mundo mais humano e menos individualista.

Uma das alternativas, na nossa concepção, é o trabalho em Rede, que está ganhando força em diversas localidades ao redor do mundo. Ancorada a valores de igualdade, democracia, cooperação e construção coletiva, a Rede propicia uma grande articulação entre as várias esferas da sociedade civil (organizações, poder público, cidadãos, etc.), potencializando sua capacidade de mobilização coletiva e a realização de suas ações.

### 10.2 Conceito de Rede Social

Sistema capaz de reunir e organizar pessoas e instituições de forma igualitária e democrática, a fim de construir novos compromissos que beneficiem a vida das comunidades.

### 10.3 Missão do Programa Rede Social

Mobilizar, capacitar e fortalecer as organizações sociais para implementar ações em rede, que visam a melhoria da qualidade de vida de suas comunidades e contribuam para o desenvolvimento local.

10.4 Missão da Rede Social Jundiáí

Articular os atores sociais de Jundiáí e Região, por meio de encontros e eventos com a finalidade de gerar ações sociais.

10.5 Visão da Rede Social Jundiáí

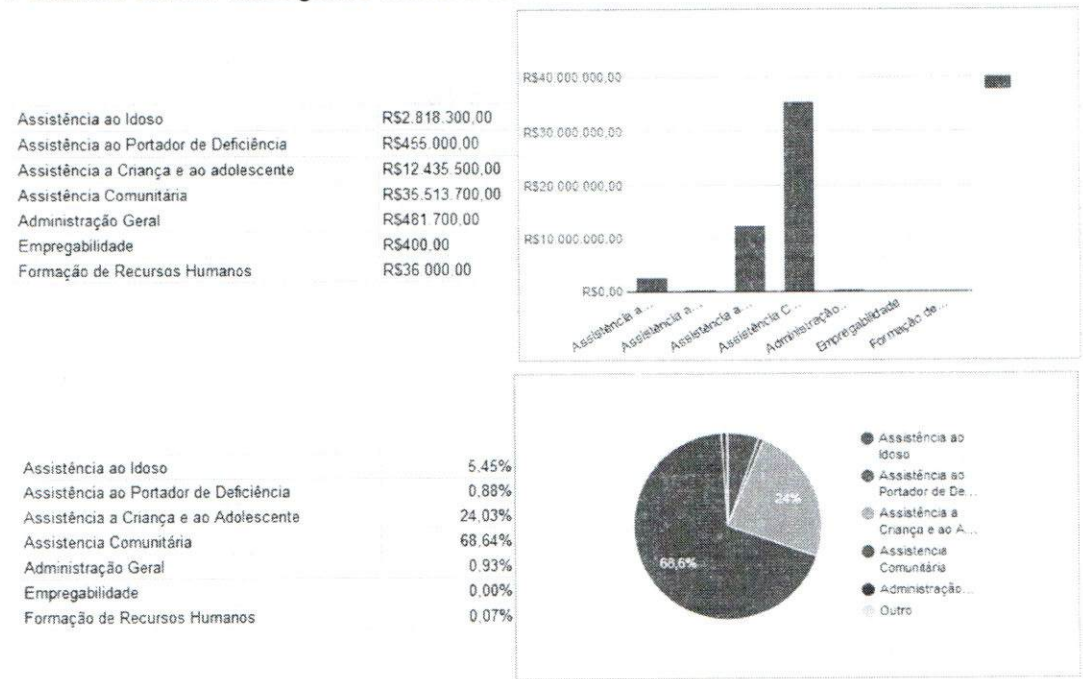
Ser referência para o desenvolvimento local, através da atuação conjunta dos atores sociais.

10.6 Orçamento da Cidade de Jundiáí do ano de 2016<sup>8</sup>

Em Jundiáí foi correspondido um valor totalizado em r\$ 51.740.600,00 em melhorias para Assistência Social. Sabendo que a Assistência Social foi dividida em 7 partes, sendo elas:

- Assistência ao Idoso com R\$ 2.818.300,00
- Assistência a Portador de Deficiência com R\$ 455.000,00
- Assistência a Criança e ao Adolescente com R\$ 12.435.500,00
- Assistência Comunitária com R\$ 35.513.700,00
- Administração Geral com R\$ 481.700,00
- Empregabilidade com R\$ 400,00
- Formação de Recursos Humanos com R\$ 36.000,00

Podemos colocar da seguinte maneira os dados acima:



Anexo, orçamento de Jundiáí referente ao ano de 2016.

<sup>7</sup> <https://redesocialjundiai.wordpress.com/o-que-e/>  
<sup>8</sup> <http://transparencia.jundiai.sp.gov.br/financeiro/orcamentos-e-contas/relatorio-de-execucao-orcamentaria/#barra-superior>



- PISO TÁTIL;
- RAMPAS DE ACESSO;
- ATENDIMENTO PREFERENCIAL;
- ASSENTOS PREFERENCIAIS;
- INSCRIÇÕES EM BRAILLE EM TODOS OS AMBIENTES;
- AMPLIADORES DE TEXTO;
- SALA DE INFORMÁTICA AMPLA, PARA A LOCOMOÇÃO;

E

- BANHEIROS ACESSÍVEIS AO PCD;

Lógico que a faculdade ainda falta muito a oferecer no quesito a acessibilidade, todavia, já nos mostra seu dever e cumprimento com a lei e a sociedade.

### 11.1 SUGESTÕES DE MELHORAMENTO AO PCD NA FACULDADE

- Piso de alerta e identificação de degraus nas escadas;
- Elevador com aviso sonoro de andar, caso haja mais de um;
- Inscrições em braille em todos os ambientes, na lateral das portas e, tanto quanto possível, inscrições ampliadas e com contraste. Não esqueça, a maioria dos deficientes visuais, não é cega e sim, baixa visão;

- Material em Braille;

- Material em áudio;

- Gravadores digitais ou analógicos: para gravar o conteúdo das aulas.

Leitura complementar: Ferramentas usadas na alfabetização do deficiente visual.

#### **Acessibilidade no entorno da escola ou faculdade:**

◦ Semáforo sonoro: são faróis de trânsito com aviso sonoro, que auxiliam a travessia de deficientes visuais. Quando o farol está verde para o pedestre e vermelho para o motorista, ouve-se bipes intermitentes. Com esse recurso de acessibilidade o deficiente visual tem maior autonomia na travessia de ruas e avenidas;

•Calçadas: sempre que possível, mantenha a calçada em boas condições.  
Evite obstáculos que dificultam ou impedem a circulação do deficiente;

Existe uma história, onde um aluno era carregado pelas professoras e pela mãe, por não poder andar. A escola tem dois prédios e ele só ia a um deles por ser difícil de carregá-lo para o outro prédio, pois o acesso só se fazia por escada e assim, ele não podia participar de muitas atividades. A mãe cansou de pedir que fizessem uma rampa de acesso para o outro prédio e a resposta era sempre a mesma: "é inviável". Até o dia em que "alguém" orientou a mãe e esta não teve dúvidas, foi ao Ministério Público e fez a denúncia.

O resultado, é que de uma hora pra outra, a prefeitura que até então não tomara providências, alegando inviabilidade, arranjou um jeito de fazer a rampa que garantiu ao aluno, acesso aos dois prédios da escola. Isso é um fato verídico, a escola fica no ABC Paulista.

Vamos então tomar conhecimento daquilo que nos cabe e transformar nossa história, se não por nós, pelo menos por aqueles que estão vindo e ainda não sabem por onde começar. Eu tenho fé na capacidade de transformação das pessoas, o que falta é informação e união, afinal, uma andorinha sozinha, não faz verão<sup>1</sup>.



## 12. CONCLUSÃO

Com a lei, muito se mudou referente a inclusão social para com o trabalho.

Toda empresa, independente do setor econômico, tem condições de cumprir a Lei de Cotas.

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho ainda é marginalizada no País, mas vem crescendo devido à necessidade das empresas de cumprir as cotas exigidas por lei, de 2% a 5% do quadro funcional, para empresas com mais de 100 funcionários.

De extrema importância não apenas no Brasil, mas em todos os países, a inclusão social não pode existir só no papel: é preciso efetivá-la nas ruas, avenidas, postos médicos, shoppings, unidades escolares e outros ambientes. O direito de ir e vir dos cidadãos está garantido pela lei e o acesso seguro a estes lugares é essencial.

### 13. REFERÊNCIAS

<sup>1</sup> [WWW.planalto.gov.br/ccivil/ 3/ ato2015-2018/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/3/ato2015-2018/lei/l13146.htm)

Política Pública de Inclusão Social

Legislação em geral – Do direito ao Trabalho – Seção I, II, e III

<sup>2</sup> [https://pt.wikipedia.org/wiki/Inclusão social - O que é Inclusão Social](https://pt.wikipedia.org/wiki/Inclus%C3%A3o_social_-_O_que_%C3%A9_Inclus%C3%A3o_Social)

<sup>3</sup> <http://desenvolver-rs.com.br/3256/saude/inclusao-social-no-mercado-de-trabalho/> - Inclusão social no mercado de trabalho; Lei de Cotás obriga a contratação.

<sup>4</sup> <http://blog.isocial.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-na-empresa-custo-ou-investimento/>  
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA: CUSTO OU INVESTIMENTO?

<sup>5</sup> <http://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/05/3-razoes-para-contratar-pessoas-com-deficiencia.html>

QUAIS OS BENEFÍCIOS QUE UMA EMPRESAS TEM AO ADMITIR UM PCD?

<sup>6</sup> <http://www.fiesp.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencias/>

<sup>7</sup> <https://redesocialjundiai.wordpress.com/o-que-e/>

<sup>8</sup> <http://transparencia.jundiai.sp.gov.br/financeiro/orcamentos-e-contas/relatorio-de-execucao-orcamentaria/#barra-superior>

Trecho extraído do site <http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/servicos/21/1182>

**ANEXO 1**  
**DO DIREITO AO TRABALHO**

**Seção I**  
**Disposições Gerais**

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

## **Seção II**

### **Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional**

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

### **Seção III**

#### **Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho**

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

•

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

ORÇAMENTO DE JUNDIAÍ 2016

Cód.	Subfunções	DESPESAS	DOTAÇÃO ANUAL		1º BIMESTRE		ACUMULADO		
			Inicial	Atualizada	Empenhado	Liquidado	Empenhado	Liquidado	A empenhar
0		Assistência Social	51.740.600,00	51.499.714,74	16.466.184,26	4.842.990,06	16.466.184,26	4.842.990,06	35.033.530,48
241		Assistência ao Idoso	2.818.300,00	2.844.353,50	1.197.731,05	308.927,90	1.197.731,05	308.927,90	1.646.622,45
242		Assistência ao Portador de Deficiência	455.000,00	453.000,00	99.677,73	65.630,85	99.677,73	65.630,85	353.322,27
243		Assistência à Criança e ao Adolescente	12.435.500,00	12.414.626,50	1.082.685,87	443.088,00	1.082.685,87	443.088,00	11.331.940,63
244		Assistência Comunitária	35.513.700,00	35.204.693,44	13.864.154,96	4.004.766,46	13.864.154,96	4.004.766,46	21.340.538,48
122		Administração Geral	481.700,00	554.441,30	221.934,65	20.576,85	221.934,65	20.576,85	332.506,65
333		Empregabilidade	400	400	0	0	0	0	400
128		Formação de Recursos Humanos	36.000,00	28.200,00	0	0	0	0	28.200,00

Cód.	Subfunções	DESPESAS	DOTAÇÃO ANUAL		2º BIMESTRE		ACUMULADO		
			Inicial	Atualizada	Empenhado	Liquidado	Empenhado	Liquidado	A empenhar
0		Assistência Social	51.740.600,00	52.489.853,53	8.796.760,97	5.490.874,36	25.262.945,23	10.333.864,42	27.226.908,30
241		Assistência ao Idoso	2.818.300,00	3.063.671,80	991.574,00	290.563,23	2.189.305,05	599.491,13	874.366,75
242		Assistência ao Portador de Deficiência	455.000,00	453.000,00	341.698,56	69.311,42	441.376,29	134.942,27	11.623,71
243		Assistência à Criança e ao Adolescente	12.435.500,00	11.683.174,26	4.519.466,95	453.286,99	5.602.152,82	896.374,99	6.081.021,44
244		Assistência Comunitária	35.513.700,00	36.667.966,17	2.767.202,79	4.570.361,88	16.631.357,75	8.575.128,34	20.036.608,42
122		Administração Geral	481.700,00	617.441,30	173.918,25	104.940,45	395.852,90	125.517,30	221.588,40

Cód.	Subfunções	DESPESAS	DOTAÇÃO ANUAL		3º BIMESTRE		ACUMULADO		
			Inicial	Atualizada	Empenhado	Liquidado	Empenhado	Liquidado	A empenhar
0		Assistência Social	51.740.600,00	50.172.288,96	9.679.899,48	11.369.404,93	34.942.844,71	21.703.269,35	15.229.444,25
241		Assistência ao Idoso	2.818.300,00	3.147.761,80	697.453,47	645.556,02	2.886.758,52	1.245.047,15	261.003,28
242		Assistência ao Portador de Deficiência	455.000,00	445.000,00	0	79.436,00	441.376,29	214.378,27	3.623,71
243		Assistência à Criança e ao Adolescente	12.435.500,00	9.199.292,96	3.001.489,92	6.026.731,55	8.603.642,74	6.923.106,54	595.650,22
244		Assistência Comunitária	35.513.700,00	36.758.192,90	5.887.663,88	4.537.118,63	22.519.021,63	13.112.246,97	14.239.171,27
122		Administração Geral	481.700,00	617.441,30	93.782,24	80.562,73	489.635,14	206.080,03	127.806,16

Cód.	Subfunções	DESPESAS	DOTAÇÃO ANUAL		4º BIMESTRE		ACUMULADO		
			Inicial	Atualizada	Empenhado	Liquidado	Empenhado	Liquidado	A empenhar
0		Assistência Social	51.740.600,00	50.127.798,33	3.866.485,01	7.053.186,25	38.809.329,72	28.756.455,60	11.318.468,61
241		Assistência ao Idoso	2.818.300,00	3.315.396,93	52.577,40	580.467,60	2.939.335,92	1.825.514,75	376.061,01
242		Assistência ao Portador de Deficiência	455.000,00	445.000,00	0	71.069,67	441.376,29	285.447,94	3.623,71
243		Assistência à Criança e ao Adolescente	12.435.500,00	10.006.732,96	534.718,74	553.230,73	9.138.361,48	7.476.337,27	868.371,48
244		Assistência Comunitária	35.513.700,00	35.640.010,47	3.209.496,27	5.751.890,84	25.728.517,90	18.864.137,81	9.911.492,57
122		Administração Geral	481.700,00	716.057,97	69.692,60	96.527,41	559.327,74	302.607,44	156.730,23

Cód.	Subfunções	DESPESAS	DOTAÇÃO ANUAL		5º BIMESTRE		ACUMULADO		
			Inicial	Atualizada	Empenhado	Liquidado	Empenhado	Liquidado	A empenhar
0		Assistência Social	51.740.600,00	47.941.594,13	2.334.787,79	6.833.541,47	41.144.117,51	35.589.997,07	6.797.476,62
241		Assistência ao Idoso	2.818.300,00	3.304.404,93	32.351,40	482.624,11	2.971.687,32	2.308.138,86	332.717,61
242		Assistência ao Portador de Deficiência	455.000,00	445.000,00	0	56.782,70	441.376,29	342.230,64	3.623,71
243		Assistência à Criança e ao Adolescente	12.435.500,00	10.006.732,96	238.400,52	849.212,78	9.376.762,00	8.325.550,05	629.970,96
244		Assistência Comunitária	35.513.700,00	33.463.238,27	2.004.238,34	5.346.212,22	27.732.756,24	24.210.350,03	5.730.482,03
122		Administração Geral	481.700,00	716.057,97	57.037,53	98.709,66	616.365,27	401.317,10	99.692,70

Cód.	Subfunções	DESPESAS	DOTAÇÃO ANUAL		6º BIMESTRE		ACUMULADO		
			Inicial	Atualizada	Empenhado	Liquidado	Empenhado	Liquidado	A empenhar
0		Assistência Social	51.740.600,00	46.347.664,30	3.166.472,24	7.869.576,11	44.310.589,75	43.459.573,18	2.037.074,55
241		Assistência ao Idoso	2.818.300,00	3.157.950,65	42.036,00	462.693,16	3.013.723,32	2.770.832,02	144.227,33
242		Assistência ao Portador de Deficiência	455.000,00	442.377,00	0	99.145,65	441.376,29	441.376,29	1.000,71
243		Assistência à Criança e ao Adolescente	12.435.500,00	9.988.123,96	5.103,73	1.022.596,79	9.381.865,73	9.348.146,84	606.258,23
244		Assistência Comunitária	35.513.700,00	32.112.115,94	3.178.451,95	6.230.693,37	30.911.208,19	30.441.043,40	1.200.907,75
122		Administração Geral	481.700,00	641.015,75	-59.119,44	51.687,14	557.245,83	453.004,24	83.769,92