



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Movimentos Sociais e Serviço Social.

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ABAETÉ – MINAS GERAIS

Leidiane Aparecida Fiuza Pereira¹
Cíntia Aparecida Ferreira²

Resumo: Este artigo foi realizado a cerca da Inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho no município de Abaeté (MG), discorre sobre os enfrentamentos da Pessoa com Deficiência, os colegas de trabalho e gerentes com a inserção das PCDs no mundo do trabalho, através de uma pesquisa qualitativa.

Palavras chave: Trabalho, Pessoa com Deficiência, Inclusão.

Abstract: This article was carried out about the Inclusion of the Person with Disabilities in the labor market in the city of Abaeté (MG), discusses the confrontations of the Person with Disabilities, adverse with their insertion in the world of work, through a qualitative research.

Keywords: Work, Disabled, Inclusion.

INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência (PCD), ao longo dos anos, vêm sendo vítimas de visões estereotipadas perante a sociedade, o preconceito, a falta de informação sobre a deficiência faz com os mesmos sejam tachados como incapazes, não somente na vida pessoal, mas também no que envolve o mundo do trabalho.

Há exatos 27 anos foi promulgada a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, a então chamada “Lei de Cotas”, no qual determina que as empresas com mais de 100 funcionários, são obrigadas a destinar de 2% a 5% do seu número de vagas para a contratação da pessoa com deficiência.

Mesmo, que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja assegurada por lei, é possível perceber que a sua efetivação ainda caminha em passos lentos, devido a várias barreiras, tanto atitudinais quanto arquitetônicas.

¹ Professor com formação em Serviço Social. Universidade Estadual de Minas Gerais. E-mail: leidy19qg@hotmail.com.

² Profissional de Serviço Social. Universidade Estadual de Minas Gerais. E-mail: leidy19qg@hotmail.com.

Diante dessa premissa, o presente trabalho tem como proposta analisar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no município de Abaeté- Minas Gerais, cidade situada no centro-oeste de Minas Gerais, com aproximadamente 22.690 habitantes de acordo com o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, dessa forma pretende-se conhecer os entraves, as opiniões e a realidade vivida pela pessoa com deficiência e também pelas empresas empregadoras.

1. A Pessoa com Deficiência e o mercado de Trabalho.

O “trabalho, como qualquer outra atividade humana, é uma atividade carregada de significados que impactam na (re)construção de identidades/papéis e na (re)definição de normas de vida” (OLIVEIRA; SILVEIRA, 2012). Porém trabalho e emprego, não podem ser considerados como sinônimo, pois possuem significados diferentes, o emprego surgiu na Revolução Industrial período em que os meios de produção, era concentrado nas mãos apenas de alguns, fazendo com que artesões, ou quem não possuíam ferramentas para trabalhar oferecesse o seu trabalho como moeda de troca, sendo assim pode se considerar emprego como as possibilidades geradas pelo trabalho, e trabalho refere-se ao uso da força do trabalho que manifesta maiores possibilidades para o mercado de trabalho (ALVES apud LOBATO 2009).

Pode-se dizer que o ingresso ao mercado de trabalho nos dias atuais é de grande importância, para a maioria das pessoas, principalmente para os adolescentes, pois é com o trabalho que se adquire responsabilidades, autonomia e sua independência financeira, o mesmo não é diferente para as pessoas com deficiência, porém a situação se difere quando o assunto se trata de PCD.

SASSAKI (2010) afirma que no passado o mercado de trabalho era comparado a um campo de guerra, de um lado as pessoas com deficiência e seus aliados, se empenhando para obter algum emprego, de outro lado os empregadores, despreparados, e totalmente desinformados sobre a deficiência, sendo atacados pela sociedade, por não empregar pessoas com deficiência, tão qualificados quanto uma pessoa sem deficiência, o autor alega que as pessoas

com deficiência, no seu caminho rumo à inclusão ao trabalho passavam por três fases que vão desde a exclusão, a segregação e a integração.

No Brasil, existe uma reserva de contas, nos setores públicos e privados, destinados a pessoa com deficiência, o mais antigo deles, é no ano 1967, a partir do momento que o decreto nº 60.501 deu nova redação ao Decreto nº 48.959-A, de 19 de setembro de 1960, (SASSAKI, 2010). Conforme segue:

Decreto nº 60.501 (Presidência da República), de 14/3/67, art.128: “As empresas vinculados à previdência social com 20 (vinte) ou mais empregados são obrigadas a reservar de 2% a 5% (dois a cinco por cento) dos cargos para atender aos casos de beneficiários reabilitados, na seguinte proporção, desprezadas as frações e com no mínimo de 1 (um): I – até 200 empregados, 2%, II de 201 a 500, 3%; III – de 501 a 1000, 4%; IV – de 1001 em diante 5%”. (SASSAKI, 2010, p. 85).

A partir daí veio a Constituição de 1988, sendo assim todos os dispositivos relacionados às cotas, fundamentam-se na Constituição da República Federativa do Brasil 1988, ou na Lei nº 7.853 (1989), conhecida como Lei da Cota (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Essas leis não definem a porcentagem exigida para a contratação, mas sim introduzem a reserva de postos de trabalho, que busca a necessidade de uma lei para disciplinar a sua explicação (SASSAKI, 2010).

No Brasil foi realizado um projeto, elaborado por Rodrigo Hubner Mendes (1997), este projeto foi o primeiro no país sobre a inclusão de pessoas com deficiência e sua inserção ao mercado de trabalho, o projeto teve uma duração de 11 meses, e foi financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq e foi realizado por Rodrigo, no qual era estudante do curso de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, o projeto foi aplicado em seis empresas, de telemarketing e comunicação, todas com mais de 100 empregados, no qual obteve o seguinte resultado. (SASSAKI, 2010, p. 61,62).

Todas empresas disseram ser favoráveis aos direitos das pessoas com deficiência ao trabalho, mas somente uma empresa tem empregado com deficiência (assim mesmo só um); Uma empresa tornou acessível um dos andares do prédio (esperando receber pessoas com deficiência, mas não tem empregados com deficiência) e alegou não saber como e onde recrutá-los e onde obter a legislação pertinente; Todas disseram acreditar que as pessoas com deficiência compensam suas deficiências com habilidades em outras partes do corpo; 40% das empresas disseram que têm acessibilidade

arquitetônica; Todas disseram ser favoráveis à reserva de cotas ((SASSAKI, 2010, p. 61,62).

No entanto a “pesquisa de Mendes vem a confirmar que o mercado de trabalho e boa parte das pessoas com deficiência continuam em lados opostos de um campo de batalha” (SASSAKI, 2010). O que vem a confirmar a dificuldade das empresas em cumprir a lei, pois “o número de pessoas com deficiência contratadas é muito baixo quando comparado ao que está definido na legislação, (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2014).

Conforme o site Agência Brasil apenas 403.255 pessoas com deficiência estão empregadas, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país.

Um fator que está ligado a esses entraves, na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pode vir da própria família, (SILVA; PRAIS, SILVEIRA, 2014) ressalta “que esse ambiente superprotetor interfere nas relações da pessoa com deficiência e no seu comportamento no ambiente de trabalho”. A família por achar que a PCD, tem limitações, por ser vulnerável, não pode ter responsabilidades, não podem se cuidar sozinhos, porém, o papel, mais importante para a inclusão a PCD, vem da família, o estímulo, o ganho da confiança em si, está relacionado à maneira como foram criados.

Cabe ressaltar os entraves por parte das empresas e seus funcionários, a empresa é obrigada acatar a Lei nº 8.213/91, contudo, como afirma (MANZINI; TANAKA, 2005), em uma pesquisa realizada com empregadores “Observou-se que a principal razão para a contratação desse funcionário ainda estava situada na obrigatoriedade determinada pela lei. Para (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2014), as empresas não estão preparadas para lidar com a PCD, e reconhecer suas necessidades.

Os funcionários também exercem certo preconceito, em relação ao PCD, no ambiente de trabalho, por acreditarem que a pessoa com deficiência obtém vantagens em função de sua limitação (ANACHE, 1994) salienta:

Encontramos nos relatos dos "não deficientes" algumas dificuldades em aceitar o colega deficiente como um ser produtivo, na medida em que o superprotegem, procurando poupá-lo de suas obrigações, ou ainda superestimam a sua capacidade como forma de compensar a "falta". Em ambos os casos estão presentes atitudes que revelam rejeição. (ANACHE, 1994, p. 124).

É fundamental que as empresas sejam inclusivas, para que as algumas vantagens sejam postas em prática. No Brasil, a inclusão vem sendo posta aos poucos por parte de algumas empresas, mesmo sem ter conhecimento estão adotando uma prática inclusivista (SASSAKI, 2010). Segundo (SASSAKI, 2010) uma empresa inclusiva é:

(...) aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adequa procedimento e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. Uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e / ou com a consultoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais. (SASSAKI, 2010, p. 63).

Mediante ao exposto, é possível compreender que a empresa inclusiva, que opta por empregar pessoas com deficiência, só tem a ganhar, a mão de obra composta por trabalhadores com deficiência contribui, tanto para o sucesso quanto para os objetivos econômicos da mesma (SASSAKI, 2010).

A especialista em gestão de pessoas, Melissa Bahia, alega que a empresa realmente é inclusiva, quando suas contratações não são apenas pelo cumprimento da Lei de Cotas, mas sim na fundamentação de que a inclusão traz benefícios não somente para a pessoa com deficiência, mas também para a própria empresa, dessa maneira reproduz conceitos que são extremamente valorizados no século XXI (BAHIA apud SASSAKI, 2010, p. 69).

2. Resultado da Pesquisa

Com o intuito de conhecer a realidade da PCD no mercado de trabalho no município de Abaeté foi realizada uma pesquisa de campo de cunho qualitativo.

A cidade de Abaeté - Minas Gerais está situada no centro-oeste de Minas Gerais, com aproximadamente 22.690 habitantes, de acordo com o último censo demográfico do IBGE de 2010.

A coleta de dados foi orientada por um roteiro previamente estabelecido e agendada com antecedência, a entrevista foi gravada com o intuito de

transcrevê-la e não perder detalhes que possam ser relevantes. Foram entrevistadas 3 empresas, todas pertencentes ao comércio local, as perguntas foram respondidas por funcionários do RH e também pela gerência, posteriormente foram entrevistadas 3 pessoas com deficiência, funcionários das empresas citadas acima.

A fim de preservar a identidade dos entrevistados, a identificação dos mesmos não será revelada, no qual serão denominadas as empresas sendo E1, E2 e E3 e a pessoa com deficiência PCD 1, PCD 2 e PCD 3.

O intuito da pesquisa seria entrevistar as empresas que possuem acima de 100 funcionários, conforme estabelece a Lei de Cotas, porém por se tratar de uma cidade de pequeno porte, apenas duas das empresas se enquadram nessa definição, mesmo uma das empresas não enquadrando no número de funcionários, não a descartamos, por ela empregar pessoas com deficiência, pois o objetivo da pesquisa é conhecer de perto a realidade dos mesmos.

A seguir as tabelas com a caracterização dos entrevistados:

Tabela 1: Caracterização das empresas

Empresa	Atividade	Número de funcionários	Número de Pessoa com Deficiência
E1	Supermercado	60	4
E2	Calçados	180	0
E3	Supermercado	250	8

Tabela 2: Caracterização entrevistados

Entrevistado	Função	Tipo de deficiência	Idade
PCD 1	Repositor	Auditiva	
PCD 2	Entregador	Física	
PCD 3	Embalador	Intelectual	18

2.1 A relação da empresa com a pessoa com deficiência, e os mecanismos para a contratação.

Como foi dito anteriormente a Lei 8.213/ 91, a chamada Lei de Cotas, foi questionado as empresas E1 e E3 se as mesmas teriam ciência da lei, as mesmas se posicionaram:

Sim temos ciência da lei de cotas, na nossa loja mesmo aqui, nós temos um quadro de deficiência, nós temos aqui 4 PCDs e 60 não deficientes, em Abaeté eu não precisava, porque eu não tenho um quadro de 100 funcionários, porém a empresa visa colocar em todas as lojas(E1).

A empresa tem ciência dessa lei e do cumprimento da mesma (E3).

É perceptível que a empresa E1 contrata a pessoa com deficiência não apenas por uma obrigação da lei até porque com o número de funcionários que os mesmos têm no momento não os obrigam a cumprir a legislação, empresas assim que independente da lei optam por contratar pessoas com deficiência, tornam-se empresas que tem responsabilidade social e acreditam no potencial da PCD, e sabem que a diversidade humana e as diferenças individuais, aumentam cada vez mais a produção, tornando assim uma empresa criativa e competitivas (SASSKI apud LOBATO 2009). “Esta visão pautada no respeito à diversidade corresponde a uma postura inclusiva frente à situação e exclusão da pessoa com deficiência (LOBATO, 2009). A empresa E3, confirma ter ciência da Lei, e os mesmos contratam pessoas com deficiência conforme determina a mesma.

Referente à empresa E2 a mesma tem aproximadamente 180 funcionários, porém nenhum com deficiência; questionados se os mesmos têm ciência da Lei de Cotas a empresa respondeu:

Temos sim, já estamos com essa questão para ser resolvida, estamos na verdade procurando algumas pessoas com deficiência (E2).

A empresa E2 pelo número de funcionários que possui já deveria ter pessoas com deficiência contratadas, mas segundo os mesmos ainda estão resolvendo tal questão. Para (TANAKA; MANZINI 2005) “a lei acabou funcionando como uma válvula impulsionadora para abertura de novas vagas, e serviu como ponte de acesso para que as PCDs pudessem alcançar o mercado de trabalho. O que é possível comprovar com a fala a seguir.

Um dos principais motivos que leva a empresa a contratar uma pessoa com deficiência é a consciência da inclusão social e pelo cumprimento da legislação (E3).

Questionados sobre o trabalho da pessoa com deficiência e o de uma pessoa não deficiente, se há alguma diferença na qualidade da execução do mesmo, a E1 respondeu o seguinte:

Aqui por exemplo, eu tenho PCDs aqui que as vezes se destacam mais que pessoas “normais”, entendeu? Eu tenho uma delas... todos os meus PCDs são excelentes, mas eu tenho um que eu contratei por último por exemplo, que se for para eu hoje, comparando... se eu for comparar ela com um outro funcionário aqui que eu tenho, que “ta” me dando um trabalho, se eu tiver que escolher entre um PCD e a outra, eu fico com PCD(E1).

As pessoas com deficiência, “apresentam qualidades pessoais que muitas vezes faltam nos candidatos que não tem deficiência” (SASSAKI, 2010), sendo assim foi questionado sobre o comportamento da PCD dentro da empresa, a assiduidade, os compromissos referentes às regras internas, que são impostas, respostas positivas como “super focados” foi relatado como mostra a fala a seguir:

às vezes o PCD é mil vezes melhor de lidar, da gente conviver, trabalhar, são super organizados, super focados, respeitosos, em termos de disciplina, o horário deles...., são super disciplinados. Os únicos pontos de colaborador... nós acompanhamos os pontos muito de perto, devido as exigências do ministério do trabalho, os meus únicos colaboradores que nunca tiveram nenhuma advertência, nenhum problema com os pontos são os PCDs, porque o funcionário não pode fazer horas extras e os outros batem o ponto passando minutos e isso gera advertência, os meus únicos colaboradores que não tem advertência nenhuma são os PCDs, eles são completamente pontuais com ponto deles o ponto deles é o mais organizado dos 60 funcionários e eu posso te provar isso (E1).

Diante disso foi possível perceber que a pessoa com deficiência, é capaz de realizar tarefas com responsabilidades, cumpre com as regras das empresas e, é dedicada às suas tarefas e muitas vezes até melhor que uma pessoa que não possui deficiência, “a participação da pessoa com deficiência, tem sido um importante meio de transformação da concepção de deficiência, e conseqüentemente de superação de preconceitos e mitos (LOBATO, 2009).

2.3 BPC empecilho para inclusão no mercado de trabalho

Como já foi dito anteriormente, o Benefício de Prestação Continuada-BPC, é um outro motivo pelo qual, as famílias não estimulam a inclusão da PCD

ao mercado de trabalho, visto que “o benefício se extingue com o ingresso no mercado de trabalho formal” (SILVA; PRAIS; SIVEIRA 2014). Diante disso, a empresa acredita que:

Eu fico observando alguns PCDs, que de repente poderiam estar trabalhando com agente e muitas vezes por não perder o benefício do governo, os pais seguram sabe, e a pessoa poderia estar com outro nível de desenvolvimento intelectual e social e tudo, e “ta”lá preso em casa, porque o pai e a mãe não quer abrir mão do benefício do governo, e é muito triste ver isso, e eu vejo isso em muitos casos em Abaeté. E fico triste, pois eles ficam presos em uma decisão de uma pessoa “normal”, eu tenho um candidato aqui que ele é louco para trabalhar, mas a família não deixa porque vai perder o benefício. Seria ótimo se ele viesse, porque o que temos para oferecer pra eles, não é o benefício do governo sabe, não é, é uma qualidade de vida, social, financeira, fazer amizades, estar no meio do povo, mas algumas famílias preferem esconder, e outras preferem não perder o benefício [...] (E1).

A visão da empresa confirma o que foi dito anteriormente em relação ao benefício, porém conforme (SILVA; PRAIS; SILVEIRA 2014), as empresas e a sociedade civil não devem ver o benefício como negativo, mas pelo contrário, ele é imprescindível no combate a marginalidade e vulnerabilidade social.

Em vista disso, é importante ressaltar, que o benefício é de suma importância na vida da pessoa com deficiência, principalmente para aqueles com quadros severos e que não tem a chance de entrar para o mundo do trabalho.

3.4 Acessibilidades e Adaptações para atender a PCD

Uma empresa que contrata uma pessoa com deficiência, deve ter ciência que alterações na rotina devem ser realizadas para uma melhor acessibilidade dos mesmos, a jornada de trabalho, por exemplo, pois eles normalmente possuem um acompanhamento médico que exige algum dia ou algumas horas de ausência do trabalho, essa questão foi questionada com a empresa, e os mesmos responderam:

[...] eles não trabalham no sábado, trabalham 6 horas por dia, o salário é na faixa de R\$800.00, eles são poupados de algumas coisas, mas na parte disciplinar, eu não poupo, eu vou de acordo com o que precisa, apesar de que eu não tenho problema, como se diz, eu não preciso nem usar, é necessário uma maior dedicação é uma mão de obra mais específica, o (nome do colaborador), por exemplo, não posso deixar ele carregar peso, ele tem problemas nas pernas, ele tem dificuldade com cores, ai quando eu vou pra alguma sessão ele me ajuda muito

sabe, ai eu falo com ele e ajudo com as cores, quando é preciso ir ao médico eles são liberados, e depois apresentam atestado [...] (E1).

[...] . Todos os direitos e deveres trabalhistas são os mesmos para todos os funcionários, inclusive com deficiência (E3).

Diante das informações das empresas é possível perceber que ambas adotam medidas diferentes quanto à jornada de trabalho da pessoa com deficiência, sendo que a E1, limita o horário oferecendo folga aos sábados, e com jornada reduzida em 6 horas semanais, e a E3 faz a jornada de trabalho conforme determina as leis trabalhistas.

A acessibilidade é uma questão que deve ser discutida e implantada pelas empresas para que a PCD tenha total acesso aos setores e também uma forma de facilitar o desempenho de suas funções, as adaptações são imprescindíveis, pois “as condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-las, ou mesmo neutralizá-las” (ETHOS, 2002). As empresas entrevistadas se posicionaram a respeito das adaptações;

[...] Sim, a gerência fez adaptações para a melhor performance do colaborador e também para o melhor convívio dele na empresa (E3).

[...] Foram feitas adaptações, como corrimões e banheiros acessíveis (E1).

Nessas falas observa-se que as empresas se preocupam no bem-estar das pessoas com deficiência, oferecendo a elas um local de trabalho acessível.

3.5 A pessoa com deficiência e sua relação com o mercado de trabalho.

A criação da lei de cotas, foi sem dúvidas um grande avanço na vida das pessoas com deficiência, foi através dela que a PCD pode ter seu direito garantido quanto a inclusão no mercado de trabalho, porém existem PCDs que ainda desconhecem a existência da lei de cotas.

Como alega (LOBATO, 2009), “a pessoa com deficiência não é contratada pelo o que é capaz de produzir, mas em função de sua deficiência e de suas limitações”. Conforme relata a fala a seguir quando questionados sobre a função que os mesmos ocupam.

[...] minha função é repositor de mercadorias (PCD1).

Eu ajudo nas entregas das compras dos clientes (PCD2).

Eu ajudo a embalar as compras (PCD3).

Em seu dia a dia nas empresas as pessoas com deficiência passam por várias situações, sejam elas com seus colegas de trabalho, chefia e até mesmo com os clientes, o preconceito para com eles, acabam criando estigmas “embora a pessoa com deficiência tenha ótima produtividade, rendimento e vontade de trabalhar, a deficiência é vista como algo que limita o indivíduo” (LOBATO, 2009), quando questionados se já passaram por alguma situação conflitante em relação aos clientes, os entrevistados responderam:

Eu dependo muito de leitura labial, se eu virar assim (fez gestos com a cabeça) eu tenho dificuldade, se eu baixar a cabeça já piora o nível da audição. Pelas costas é difícil, já aconteceu de cliente... e assim, não me maltratou, mas já me perguntou de uma maneira assim diferente, ai eu expliquei... oh desculpa eu tenho problema de audição sabe, porque por traz se eu não tiver vendo a pessoa eu não escuto, eu tenho dificuldade. Mais graças a Deus é só esse problema quando pergunta pelas costas [...] (PCD1)

Uai, às vezes uns olham assim né, meio estranho, pode achar diferente né, mas nunca me destratarem não, nunca tive problema não (PCD 2).

Tratam bem (PCD3).

De acordo com os relatos acima, é possível perceber que a pessoa com deficiência ainda passa por situações conflitantes pelo fato de muitos não compreenderem a deficiência.

A convivência entre os funcionários não deficientes com os que possuem deficiência também foi indagado e, de acordo com os mesmos,

[...] os meus colegas lá, desde que eu entrei lá, assim, eu já comuniquei com eles, que eu tinha deficiência auditiva, eles são bem “compreensível”, graças a Deus, eu sou bem ágil no serviço graças a Deus, eles são muito compreensível comigo [...] (PCD1)

[...] eu sou muito bem recebido pelos meus colegas, e às vezes eles até me ajudam, porque como tem o problema no braço, às vezes eu não consigo pegar coisa pesada sozinho, eles ajudam muito [...] (PCD2).

Me tratam bem, não tenho problema (PCD3).

A convivência com os chefes também foi questionada:

É tranquila, eles me tratam com respeito, mas eu faço meu serviço direitinho [...] (PCD1).

Os chefes me tratam muito bem né, as meninas do escritório também, eu sou muito bem recebido pelos meus colegas (PCD2).

Tratam bem também (PCD3).

Diante das indagações dos entrevistados, é possível compreender que a pessoa com deficiência é recebida tanto pelos funcionários quanto pelos chefes, com o merecido respeito, que os mesmos merecem, esse tipo de tratamento é essencial, para que a pessoa com deficiência se sinta cada vez mais capaz e cientes de que o cargo ocupado por eles, não foi preenchido apenas por uma obrigação da lei, mas que são merecedores, pois “não se trata, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa” (ETHOS, 2002).