

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Especialização em Elaboração, Gestão e Avaliação de Projetos Sociais em Áreas
Urbanas

Michelle Alexandra Gomes Alves

Projeto de inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho de
Belo Horizonte: sensibilização de empresas

Belo Horizonte
Janeiro
2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Especialização em Elaboração, Gestão e Avaliação de Projetos Sociais em Áreas
Urbanas

Michelle Alexandra Gomes Alves

Projeto de inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho de
Belo Horizonte: sensibilização de empresas

Trabalho elaborado como exigência para
conclusão do curso de Especialização em
Elaboração, Gestão e Avaliação de
Projetos Sociais em áreas Urbanas.
Orientador: Jorge Alexandre Neves

Belo Horizonte
Janeiro
2010

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	4
2.1	Deficiência Auditiva no Brasil	5
2.2	Deficiência Auditiva em Belo Horizonte	9
3	INDICADORES DO CIDADÃO	11
4	OBJETIVO PRINCIPAL	11
5	JUSTIFICATIVA	11
6	LEGISLAÇÃO	12
6.1	Legislação Geral	12
6.2	Constituição de 1988	13
6.3	Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte	14
7	DIAGNÓSTICO	15
8	ÓRGÃOS DELIBERATIVOS	21
9	FUNÇÕES DOS PARCEIROS NO PROJETO	22
10	AÇÕES PROPOSTAS	23
10.1	Ações e responsabilidades	25
11	RECURSOS FINANCEIROS	26
12	CRONOGRAMA	27
13	RETORNO DOS PARCEIROS	28
14	RESULTADO	28
15	METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO	31
	REFERÊNCIA	32

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, a questão da pessoa com deficiência deve ser contemplada nas propostas de políticas públicas que busquem a inclusão dessa parcela da população em todos os âmbitos da sociedade. Entre as principais necessidades de inclusão está a inserção no mercado de trabalho, garantindo à pessoa com deficiência uma fonte de renda, melhorando sua auto-estima e ainda tornando-a uma cidadã produtiva.

Diante deste contexto, buscou-se apresentar uma proposta de programa que considere a diversidade enquanto algo enriquecedor para toda a sociedade. Assim, será desenvolvido um projeto que, visa atitudes afirmativas e inclusivas, rompa com os paradigmas excludentes e discriminatórios e incentive a inclusão da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho do Município de Belo Horizonte.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O “diferente” sempre foi um problema para a sociedade porque apresenta uma realidade desconhecida que foge à rotina estabelecida. E quando essa diferença se faz presente em uma deficiência a situação se complica ainda mais.

Por desconhecimento ou por superstição, pessoas com deficiência sofreram e ainda sofrem violências, discriminação, preconceito. Ao longo dos anos as reações da sociedade em relação aos considerados “diferentes” variaram passando pelo extermínio, violência física, isolamento, segregação, integração e hoje, apesar de tardio, existe um movimento voltado para o resgate da dignidade das pessoas com deficiência via processo de inclusão.

Durante esta transição observa-se que após a aceitação dos deficientes como “filhos de Deus” e, portanto seres humanos a primeira providência foi “esconder” os “diferentes” dos normais. Era comum que essas pessoas fossem banidas de suas famílias e se agrupassem na periferia das cidades onde viviam da caridade de alguns.

Nessa época os “normais” acreditavam que a deficiência era um castigo de Deus e contagiosa e por isto “os anormais” deveriam ficar isolados em locais onde a população não tivesse acesso normalmente.

Muito tempo depois a deficiência foi vista como doença e para isto era preciso que os deficientes fossem colocados em hospitais ou outro local para atendimento médico. Aos cuidados médicos foi agregado o atendimento pedagógico, entretanto, as escolas ditas normais não estavam abertas para essas pessoas. Assim da luta das famílias, das próprias pessoas com deficiência, de grupos de ajuda humanitária e de outros

segmentos da sociedade, que acreditavam na necessidade de acrescentar ao tratamento médico-psicológico o atendimento pedagógico, surgiram as associações para abrigar esta nova demanda.

2.1 DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO BRASIL

No Brasil a legislação adotou o termo “Pessoas Portadoras de Deficiência”. Esse termo, bastante questionável, foi substituído na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e da Dignidade das Pessoas com Deficiência, como aponta o próprio título da convenção, por “Pessoas com Deficiência”. Esse termo será usado ao longo do trabalho, uma vez que considerou-se que a pessoa não porta uma deficiência e sim apresenta uma deficiência.

Como ainda não existe um consenso em torno de qual a melhor denominação a ser dada às pessoas com deficiência, de forma geral quando algum documento menciona a legislação brasileira vem uma nota informando “onde se lê Pessoas Portadoras de Deficiência, leia-se Pessoa com Deficiência”.

No contexto mundial o Brasil se encontra em atraso em relação a vários países, inclusive países da América Latina.

Apesar da vasta legislação brasileira sobre a questão em que são bem explicitados os direitos das pessoas com deficiência, a aplicação ainda é muito tímida e a inexistência de penalidades para quem descumprir a lei, faz com que as implementações se dêem de forma muito lenta.

Segundo Lopes (2005, p.105) “pela estimativa da Organização Mundial da Saúde – OMS, o Brasil tem 16 milhões de pessoas portadoras de deficiência, 9 milhões em idade de trabalhar e apenas 2% dos PNE`S estão inseridos no mercado formal de trabalho.”

Infelizmente, essa realidade do Brasil difere muito dos países desenvolvidos, onde já se encontram entre 30% e 45% dos deficientes empregados. De acordo com o último Censo, o Brasil tem 24.600.256 pessoas com deficiência.

Entende-se que a educação e o trabalho são as principais formas de participação social dos homens. A pessoa com deficiência é como as demais, com preferências, habilidades, aptidões, dificuldades, interesses e capacidade produtiva. Necessita apenas de oportunidade para desenvolver suas potencialidades, sejam elas no grupo

familiar ou nas escolas, e de empresários que não se preocupam apenas em cumprir a lei.

O último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2000 apontou que no Brasil existiam mais de 5 milhões de pessoas com deficiência auditiva.

É oportuno acrescentar que uma das dificuldades no desenvolvimento do projeto foi a falta de informações sobre deficientes auditivos no Brasil. As primeiras informações foram recolhidas no Censo de 2000, o que nos impossibilita de fazer uma comparação entre os dados para verificar se existe aumento ou diminuição na porcentagem de deficientes no Brasil. Além do mais, as informações contidas no censo não nos permite maiores análises, pois em determinado momento trata-se as várias deficiências de forma unificada, inviabilizando especificação das necessidades de cada uma das categorias.

As informações a serem coletadas pelo Censo de 2010 serão de suma importância, inclusive para verificar a eficiência das campanhas de saúde pública, uma vez que algumas doenças podem causar deficiências, como é o caso da rubéola que pode deixar seqüelas que levem a surdez. Mesmo ao usarmos apenas dados do censo de 2000 acreditamos tratar-se de um número considerável de pessoas que podem estar totalmente isoladas dos direitos dos cidadãos e que podem ter sua situação transformada a partir do Decreto nº 5,626, de dezembro de 2005 que regulamenta a lei 10.436, da oficialização da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Essa legislação prevê vários dispositivos ao longo dos próximos dez anos, que objetivam a inclusão social do surdo, reconhecendo para eles a LIBRAS como primeira língua. Acredita-se que com essa regulamentação poderá se abrir uma porta garantirá ao surdo o acesso ao ambiente escolar, às universidades e ao mercado de trabalho.

Para bem definirmos nosso público alvo apresentamos abaixo uma tabela, elaborada a partir de dados coletados no censo de 2000, que demonstra a situação do Brasil em termos de pessoas com deficiência. O ideal seria que os dados fornecessem a informação também por município, mas só encontramos este detalhamento a nível nacional.

TABELA 1 - População residente, deficiência auditiva, segundo a situação do domicílio, o sexo e os grupos de idade - Brasil – Censo de 2000.

Situação do domicílio, sexo e grupos de idade	População residente	
	Total	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir
Faixa etária.....	169 872 856	5 735 099
0 a 14 anos.....	50 316 181	406 588
15 a 64 anos.....	109 629 648	3 240 263
65 anos ou mais.....	9 927 027	2 088 247
Homens.....	83 602 317	3 018 218
0 a 14 anos.....	25 534 572	221 818
15 a 64 anos.....	53 696 083	1 757 474
65 anos ou mais.....	4 371 662	1 038 926
Mulheres.....	86 270 539	2 716 881
0 a 14 anos.....	24 781 609	184 770
15 a 64 anos.....	55 933 565	1 482 789
65 anos ou mais.....	5 555 365	1 049 321
Urbana.....	137 925 238	4 609 771
0 a 14 anos.....	39 047 222	310 806
15 a 64 anos.....	90 733 748	2 621 373
65 anos ou mais.....	8 144 267	1 677 592
Homens.....	66 864 196	2 387 147
0 a 14 anos.....	19 758 753	167 203
15 a 64 anos.....	43 671 025	1 411 204
65 anos ou mais.....	3 434 419	808 741
Mulheres.....	71 061 042	2 222 624
0 a 14 anos.....	19 288 470	143 603
15 a 64 anos.....	47 062 723	1 210 169
65 anos ou mais.....	4 709 849	868 851
Rural.....	31 947 618	1 125 328
0 a 14 anos.....	11 268 959	95 782
15 a 64 anos.....	18 895 900	618 890
65 anos ou mais.....	1 782 760	410 655
Homens.....	16 738 120	631 071
0 a 14 anos.....	5 775 819	54 615
15 a 64 anos.....	10 025 058	346 270
65 anos ou mais.....	937 244	230 185
Mulheres.....	15 209 498	494 257
0 a 14 anos.....	5 493 140	41 167
15 a 64 anos.....	8 870 842	272 620
65 anos ou mais.....	845 516	180 470

Tabela elaborada com dados do censo demográfico de 2000 - IBGE

De acordo com o Decreto Federal nº 5.296/04, a pessoa com deficiência é aquela que apresenta, em caráter permanente, perda ou anormalidade de sua estrutura ou função

psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. A legislação prevê as seguintes categorias: Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Mental, Deficiência Múltipla.

O projeto se restringirá à deficiência auditiva por acreditarmos se tratar de uma parcela significativa da população brasileira, sobre a qual ainda não se realizaram estudos aprofundados e que necessita de programas e projetos mais específicos para inserção no mercado de trabalho.

Segundo o Decreto Federal 5.296/04, a deficiência auditiva caracteriza-se pela perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

TABELA 2 - Grau de Surdez por Decibéis

Db	Grau de surdez
de 25 a 40	Surdez leve
de 41 a 55	Surdez moderada
56 a 70	Surdez acentuada
71 a 90	Surdez severa
Acima de 91	Surdez profunda, anacusia

Fonte: Decreto Federal 5.296/04

Como pode ser observado na tabela 2 o nível de surdez depende da gravidade do problema que causou a deficiência, podendo ser de grau leve, moderada, acentuada, severa e profunda. Além desse fator, é importante salientar que a idade em que ocorreu a surdez é fundamental para determinar o grau de entendimento da língua portuguesa, e, portanto de inserção do deficiente auditivo no mundo dos ouvintes. Pessoas que perderam a audição antes da alfabetização têm maior dificuldade em entender a língua portuguesa e, portanto, maior dificuldade em participar do “mundo dos ouvintes”.

Para dar uma visão mais específica dos tipos de ruídos e de como este fator interfere na vida do deficiente auditivo, apresentamos a tabela a seguir.

TABELA 3 - Qualidade do som

QUALIDADE DO SOM	DECIBÉIS	TIPO DE RUÍDO
Muito baixo	0-20	Farfalar das folhas
Baixo	20-40	Conversação silenciosa
Moderado	40-60	Conversação normal
Alto	60-80	Ruído médio de fábrica ou trânsito

Muito alto	80-100	Apito de guarda e ruído de caminhão
Ensurdecedor	100-120	Ruído de discoteca e de avião decolando

Fonte: SKLIAR, 1998.

A tabela 3 nos apresenta a classificação da qualidade do som em decibéis fazendo uma comparação com ruídos conhecidos para ilustrar a intensidade desses sons.

2.2 DEFICIÊNCIA AUDITIVA EM BELO HORIZONTE

Muito embora, o Município de Belo Horizonte conte com escritório da Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS), com a Sociedade de Surdos de Belo Horizonte (SSBH), com a Associação dos Surdos de Minas Gerais (ASMG), com a Coordenadoria de Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPPD), após busca exaustiva não conseguimos localizar nenhum estudo ou dados estatísticos que informassem a porcentagem de deficientes auditivos no município.

No quadro abaixo, retirado do banco de dados da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais são apresentados os números de registros de pessoas portadoras de deficiência em alguns municípios de Minas Gerais.

Quadro 1

RESULTADO PPD - MG 2008

Nº REGISTROS PPD	UORG	SRTE
889	21000000	BELO HORIZONTE
190	21901000	CONTAGEM
58	21902000	DIVINÓPOLIS
10	21903000	GOVERNADOR

		VALADARES
13	21904000	IPATINGA
92	21905000	JUIZ DE FORA
28	21906000	MONTES CLAROS
3	21907000	PATOS DE MINAS
32	21908000	POÇOS DE CALDAS
29	21909000	PONTE NOVA
0	21910000	POUSO ALEGRE
138	21911000	TEÓFILO OTONI
65	21912000	UBERABA
76	21913000	UBERLÂNDIA
44	21914000	VARGINHA
89	21915000	BETIM
35	21916000	CONSELHEIRO LAFAIETE
0	21917000	CURVELO
0	21918000	PARACATU
5	21919000	SETE LAGOAS

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – SFIT/SIT/TEM

O quadro nos apresenta apenas o número de pessoas com deficiência que foram registradas não nos parecendo representar todo o universo de pessoas que se enquadram nessa condição nos municípios. Além disso, não é possível a verificação do número de pessoas por categoria de deficiência.

Assim, uma das ações e um dos diferenciais do projeto será a criação de uma base de dados que permita o cadastro de pessoas com deficiência em Belo Horizonte, categorizado por tipo de deficiência e com informações complementares que subsidiem análises e que apresentem o quadro real de pessoas com deficiência no município de Belo Horizonte. Essa base fornecerá dados para a criação de indicadores e poderá ser fonte de informações para criação e fomento de políticas, projetos e atividades voltadas para os deficientes residentes em Belo Horizonte. Poderá vir a servir inclusive de modelo para outros municípios.

3 INDICADORES DOS CIDADÃOS

Como já foi dito, dentre as deficiências explicitadas pela legislação optou-se por trabalhar com as pessoas com deficiência auditiva residentes no Município de Belo Horizonte. Essa decisão se deve, em grande medida, às determinações da legislação sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), que prevê a obrigatoriedade da contratação de intérpretes de LIBRAS em órgãos públicos e serviços de atendimento ao

público, a partir de 2010. Acreditamos que esse fator fará com que o deficiente auditivo tenha mais condições de se fazer presente no mundo dos ouvintes e assim ter mais possibilidades de ocupar uma vaga no mercado de trabalho.

4 OBJETIVO PRINCIPAL

A questão da inserção das pessoas com deficiência nas empresas é um tema que nos possibilita questionamentos e debates. São oferecidas poucas oportunidades pelas empresas a esse segmento da sociedade. Percebe-se que a maioria das organizações abre espaço para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém muitas vezes tal oportunidade limita-se diretamente a determinado grupo de deficiências. Dessa forma, alguns tipos de deficiência acabam sendo excluídos de tal forma que seus componentes têm que ampliar suas capacidades para conseguir competir no mercado. Enquadram-se nesse grupo de componentes as pessoas surdas. O objetivo principal do projeto será a inserção do deficiente, com foco no deficiente auditivo, no mercado de trabalho, buscando a sua capacitação profissional e a sensibilização das empresas no município de Belo Horizonte.

5 JUSTIFICATIVA

A cidade de Belo Horizonte é uma das capitais mais atuantes no país e por isso mesmo mais apta a desenvolver programas de vanguarda que possam trazer para a sociedade a perspectiva da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

É importante ainda ressaltar que pela obrigatoriedade legal de que a partir de 2010 sejam incorporadas no cotidiano brasileiro ações que visem o uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), há o pressuposto de que o momento é muito propício para se incrementar todas as ações que levem a uma melhoria na qualidade de vida de pessoas com deficiência auditiva, fazendo com que a inserção não seja apenas um sonho, mas uma realidade.

6 LEGISLAÇÃO

Os direitos inerentes às pessoas com deficiência, a partir da Carta Magna, são detalhadas em legislação diversificada: Leis, Decretos, Portarias, Normas, etc. Optou-se por apenas citar as demais legislações e nos ater às determinações enumeradas pela Constituição Federal e pela Lei Orgânica de Belo Horizonte, das quais retiramos todos os artigos, parágrafos e itens relativos à pessoa com deficiência, que por força legal é denominada “Pessoa Portadora de Deficiência”. Este conceito já foi substituído nos dias atuais, mas não sofreu alteração nos documentos que listamos nesse trabalho. A opção por mencionar as informações no todo e não apenas as relacionadas com trabalho, se baseia na integração de ações que são necessárias para que as pessoas com deficiência possam ser aceitas no mercado de trabalho, uma vez que as leis garantem saúde, educação e assistência social.

6.1 LEGISLAÇÃO GERAL

- Lei nº 9.139 de 11 de Janeiro de 2006
- Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005
- Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004
- Lei nº 10.436, de 24 de Abril de 2002
- Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000
- Lei nº 8.122 de 29 de Novembro de 2000
- Lei nº 10.048 de 8 de novembro de 2000
- Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999
- Lei nº 7793 de 3 de Setembro de 1999
- Decreto 1.744 de 8 de dezembro de 1995
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991
- Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989

6.2 CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição de 1988 trás em seu texto diversos artigos relacionados às pessoas com deficiência:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

...

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

...

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

...

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

...

§ 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 47, de 2005\)](#)

I - portadores de deficiência; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 47, de 2005\)](#)

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

...

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

...

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

...

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

...

6.3 LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE BH

A Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte define em seus artigos:

...

Art. 20 - Funcionará junto a cada sistema administrativo uma instância, com atribuições de:

Parágrafo único - Admitir-se-á o funcionamento de instâncias junto a sistema administrativo ou a órgão ou entidade da administração pública, nos termos do art. 23 e seus parágrafos, voltados para as áreas de interesse específicos da criança, do adolescente, do idoso, do portador de deficiência, do negro e da mulher.

Art. 52 - A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e para ex-presidiários recém-colocados em liberdade e definirá os critérios de sua admissão.

Art. 157 - A educação, direito de todos, dever do Poder Público e da sociedade, tem como objetivo o pleno desenvolvimento do cidadão, tornando-o capaz de refletir sobre a realidade e visando à qualificação para o trabalho.

§ 1º - O dever do Município com a educação implica a garantia de:

...

VIII - atendimento educacional especializado ao portador de deficiência, sem limite de idade, na rede regular de ensino, bem como vaga em escola próxima a sua residência;

...

7 DIAGNÓSTICO

Para a construção de um diagnóstico da situação da pessoa com deficiência em Belo Horizonte, foi realizada uma exaustiva busca de informações e dados sobre o número de pessoas com deficiência residentes no município, e mais especificamente ainda na categoria de deficiência auditiva. Ficou constatada uma dificuldade muito grande de se

conseguir informações mais aprofundadas da questão da pessoa com deficiência principalmente quando se quer dados referentes a uma categoria de deficiência determinada. Diante dessa dificuldade, buscamos algumas referências nos quadros de resultados das fiscalizações realizadas pelo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – SFITS/SIT/MTE – disponibilizados a seguir nos quadros 2 e 3 – que contêm informações sobre o número de pessoas com deficiência inseridas nas empresas fiscalizadas pelo órgão no ano de 2008 e de janeiro a abril de 2009 nos Estados Brasileiros. Não houve registro específico de municípios, portanto, através dessa fonte de dados só foi possível levantar os números de Minas Gerais. Salientamos que a quantidade de empresas fiscalizadas não representa todo o universo do Estado.

Outra fonte de informações são os **Dados do BOE – 2006-2009**. Esses dados são fornecidos pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais (SRTE/MTE), por meio do Núcleo de Igualdade de Oportunidades (NIO) que possui um Balcão de Oportunidades de Emprego (BOE). Os dados do ano de 2009 estão disponibilizados no quadro 4 a seguir.

Finalmente tomou-se o Quadro Comparativo da Fiscalização do Trabalho – quadro 5 – que possibilita visualizar a evolução da quantidade de empresas fiscalizadas e do número de trabalhadores com deficiência contratados por elas no período de 2005 a 2007. Foi efetuado um recorte, exposto no quadro a seguir, para ilustrar essa evolução:

ANO	Nº DE EMPRESAS	Nº TOTAL DE TRABALHADORES	Nº DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	PERCENTUAL
2005	375.097	27.650.699	12.786	0,046
2006	357.319	30.681.772	19.978	0,065
2007	357.788	32.178.333	22.314	0,069

* Os dados de 1990 a 2004 referentes aos trabalhadores com deficiência não foram disponibilizados.

** O cálculo do percentual foi efetuado tomando-se número de trabalhadores com deficiência pelo número total de trabalhadores multiplicado por 100.

De acordo com esses dados houve um sensível aumento na participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mineiro. Nossa expectativa com

as diversas ações propostas no projeto é criar as condições necessárias para alavancar esse crescimento em Belo Horizonte o que automaticamente vai interferir positivamente nos resultados do Estado.

8 ÓRGÃOS DELIBERATIVOS

Objetivando adotar boas práticas no gerenciamento de projetos de políticas públicas adotaremos um desenho multinível e gestão híbrida para que ocorra a interação entre todos os atores envolvidos no projeto. Nesse sentido, vimos a necessidade de agregar ao órgão coordenador, uma Comissão cujos membros deverão acompanhar todo o processo, avaliar e propor alterações propiciando uma coordenação compartilhada.

- **ÓRGÃO COORDENADOR GERAL DO PROJETO**

O órgão coordenador geral do projeto será a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais – Ministério do Trabalho.

- **ÓRGÃO COORDENADOR PARALELO**

O órgão coordenador paralelo será a Comissão Gestora a ser composta por um membro indicado por cada parceiro e dois representantes da Comunidade Surda indicados respectivamente pela Federação Nacional dos Surdos e Sociedade dos Surdos de Belo Horizonte.

- **ÓRGÃOS PARCEIROS**

Além do órgão coordenador institucional e do órgão coordenador paralelo, para implantação e gestão do Projeto contaremos com uma rede de parceiros para apoiar e efetivar os objetivos propostos. Entre as diversas possibilidades buscaremos o apoio e participação das seguintes instituições:

- 1 – Fórum Pró-Trabalho da Pessoa com Deficiência.
- 2 – SINE/CAADE - Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência.
- 3 – Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (PBH)
- 4 – Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS)
- 5 – Confederação Brasileira dos Surdos (CBS)
- 6 – Associação dos Surdos de MG (ASMG)
- 7 - Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)
- 8 – Sociedade dos Surdos de Belo Horizonte (SSBH)
- 9 - Centro de Integração "Rogéria Amato" (CIRA/SESI)
- 10 – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)
- 11 – Serviço Social do Comércio de Minas Gerais (SESC)
- 12 – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)
- 13 – Centro de Capacitação de Profissionais da Educação e de Atendimento às Pessoas com Surdez (CAS)
- 14 – Cruz Vermelha do Brasil

9 FUNÇÕES DOS PARCEIROS NO PROJETO

1 – Fórum Pró-Trabalho da Pessoa com Deficiência – dar apoio para construção de uma rede única de banco de dados – Rede de Inclusão - buscando otimizar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Terá também um papel mobilizador junto às instituições integrantes do Fórum para a cessão dos bancos de dados para construção desta rede.

2 – SINE/CAADE – ceder o banco de dados para construção da rede de inclusão e oferecer cursos de capacitação para as pessoas com deficiência, além de palestras informativas para empresas e captação de postos de trabalho.

3 – PBH – criar, gerenciar e alimentar o Portal de informações sobre o deficiente auditivo em Belo Horizonte e da Rede de Inclusão (banco de dados unificado).

4 – FENEIS, CBS, ASMG, SSBH e CIRA – ceder banco de dados para construção da Rede de Inclusão, motivar pessoas com deficiência a participar do projeto, sensibilizar empresas para captação de postos de trabalho e divulgar as ações da rede (multiplicadores).

5 – Sistema S (SESI, SENAI, SESC e SENAC), CAS e FIEMG – oferecer cursos de capacitação específica para os surdos e sensibilizar as empresas de seu relacionamento para captação de postos de trabalho.

6 - OUTRAS INSTITUIÇÕES (públicas e privadas) – participar do processo de divulgação e implantação do projeto em todas as suas fases e ações (multiplicadores).

7 - ONG's – ceder banco de dados para construção da Rede de Inclusão, motivar as pessoas com deficiência a participar do projeto, sensibilizar empresas para captação de postos de trabalho e sensibilizar pessoas com deficiência e empresas, além de divulgar as ações da rede (multiplicadores).

8 – ASMG / SSBH / CAS / CBS – dar apoio para construção da Rede de Inclusão (banco de dados unificado) além de mobilizar as instituições integrantes para a cessão dos bancos de dados para construção desta rede e aqueles que tiverem banco de dados cederem também (mobilizador).

9 – Cruz Vermelha do Brasil – inserção de jovens surdos em seu programa voltado para o recrutamento daqueles com idade entre 15 anos e 9 meses e 16 anos e 3 meses para trabalhar em empresas públicas e privadas mediante contrato.

* A SRTE/MG coordenará todas estas ações para construção de um portal que unifique todos os bancos de dados do município e otimize a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho.

10 AÇÕES PROPOSTAS

Para atingirmos o objetivo aqui proposto, fazem-se necessárias diversas ações que se apóiam e complementam. Cada ação demanda a estruturação de um programa específico de maneira a que todos convirjam para a finalidade maior que é a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado formal de trabalho. Entre as diversas ações necessárias destacamos três que julgamos fundamentais:

- 1 – Mobilização dos parceiros;
- 2 – Capacitação das pessoas com deficiência auditiva;
- 3 – Sensibilização das empresas.

A mobilização dos parceiros se dará através do agendamento de reuniões com os órgãos, instituições e empresas, para a apresentação do projeto, estudo de viabilidade e convite para participação no mesmo.

A capacitação das pessoas com deficiência será planejada de forma a aproveitar as infra-estruturas já existentes de órgãos, empresas ou instituições que serão convidadas a serem parceiras. Instituições como Senac, Sesi e Senai, podem se responsabilizar pelo planejamento de cursos de capacitação para portadores de deficiência aproveitando sua infra-estrutura física e administrativa e providenciando as adequações necessárias em seu corpo de orientadores de maneira a atender a esse novo público. Essa medida tende a reduzir os custos para implementação dessa ação.

A sensibilização das empresas é talvez a ação que exija mais empenho por parte dos agentes participantes do programa. Como o objetivo principal do projeto é a inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho, conseguir implantar uma nova concepção nas empresas para receber esse novo profissional torna-se um desafio. Considerando que a sensibilização das empresas passa por várias etapas e ainda que, para aderir a uma causa é necessário conhecimento prévio da situação que se quer intervir, optamos por dividir o projeto em fases.

A primeira fase será a promoção de uma campanha robusta objetivando a sensibilização da sociedade de Belo Horizonte através da apresentação da situação dos deficientes auditivos, suas capacidades e competências, e trazer a questão da sua inserção no mercado de trabalho para o centro das discussões. Como instrumento pensou-se em uma campanha de divulgação intensa que englobará a produção de peças publicitárias para distribuição na cidade - outdoors, cartazes, folders -, spots em rádio, propaganda em TV, entre outros. Essas ações serão incrementadas com entrevistas e debates promovidos em meios de comunicação de massa como televisão e rádio além de artigos em jornais impressos. Em uma segunda fase, buscaria-se fazer o contato direto através de visitas às empresas selecionadas como possíveis empregadoras. Nesses encontros será feita a apresentação do projeto e a verificação das reais condições de adesão da empresa em termos de tipo de atividade, periculosidade, etc.

Além disso, nessa segunda fase, podemos sensibilizar, informar e solicitar das empresas flexibilização no perfil solicitado (exigências) para suas vagas, visando as potencialidades das pessoas com deficiência. Um exemplo disso seria a não solicitação de formações desnecessárias para realização de determinadas funções como é o caso de exigir o 2º grau completo para um auxiliar de serviços gerais.

Outra fase é a construção de um banco de dados único que viabilizará a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, onde as empresas e deficientes acessarão e se “encontrarão”, possibilitando maior eficiência e eficácia na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Haverá uma migração de dados das instituições que cederem os seus banco de dados que estarão unificados na Rede de Inclusão no Portal: www.bancounico.com.br. Este Portal será mantido e alimentado com dados pelos parceiros envolvidos na proposta. Para a empresa fazer parte dessa rede deverá “pagar uma taxa” que se destinará à manutenção e demais gastos com o Portal.

10.1 AÇÕES E RESPONSABILIDADES

Conforme já relatado, o projeto prevê três ações principais: mobilização de parceiros, capacitação das pessoas com deficiência e sensibilização das empresas. Cada uma dessas ações demanda várias atividades para sua concretização. Para cada ação será

designada uma instituição ou empresa responsável de acordo com sua estrutura e capacidade técnica financeira.

No quadro a seguir estão apresentadas as ações e os órgãos ou instituições que serão responsáveis por todas as atividades e procedimentos necessários para sua efetivação:

AÇÃO	ATIVIDADE	RESPONSÁVEL
Mobilização de Parceiros	Agendamento de reuniões com órgãos, instituições e empresas, públicas ou privadas, para a apresentação do projeto, estudo da viabilidade e convite para participação no mesmo.	SRTE/MG através da equipe técnica designada para o projeto
Capacitação das pessoas com deficiência	Planejamento e realização de cursos de capacitação para pessoas com deficiência auditiva.	Sistema S e FIEMG
Sensibilização das empresas	Planejamento de visitas às empresas selecionadas como possíveis empregadoras para apresentação do projeto e a verificação das reais condições para adesão da empresa em termos de tipo de atividade, periculosidade, etc.	SRTE/MG através da equipe técnica designada para o projeto.

Entre essas três ações principais, foi selecionada a **sensibilização das empresas** para desenvolvimento de um detalhamento mais focado. Para a efetivação dessa ação foram pensados os seguintes passos:

- a) Elaboração de toda a documentação legal, incluindo o contrato jurídico, para implementação do projeto;
- b) Planejamento da campanha de sensibilização incluindo a contratação dos serviços necessários para a produção das peças gráficas, spots para rádio e vídeo tapes para TV;
- c) Criação, gerenciamento e alimentação do Portal de informações sobre o deficiente auditivo em Belo Horizonte e da Rede de Inclusão (banco de dados unificado);
- d) Organização do “I Encontro de Empresas de Belo Horizonte para Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho”;
- e) Gastos com alimentação, diárias e transportes dos palestrantes;

- f) Cursos de capacitação para pessoas com deficiência auditiva (incluir intérprete de LIBRAS).

Todas as ações que necessitem de recursos financeiros serão executadas de acordo com a Lei 8.666/93 que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e serão financiadas pela FIEMG.

11 RECURSOS FINANCEIROS

Todas as ações serão planejadas de maneira a minimizar os recursos a serem repassados pela FIEMG uma vez que serão trabalhadas estratégias de contrapartida com os parceiros. Uma das formas de contrapartida poderá se dar via liberação de servidores ou corpo técnico e espaço físico para realização das atividades propostas. Essa alternativa, muito comum em contrato com órgãos governamentais, faz com que o projeto se torne mais viável uma vez que os investimentos financeiros exigidos são menores. Entretanto, existem ações que demandam a contratação de serviços de terceiros como é o caso da contratação de empresa especializada em publicidade, como é o caso da manutenção do Portal na internet que gera custos mensais. Essas ações exigirão realmente um desembolso para seu custeio e será uma das responsabilidades dos órgãos financiadores.

ITEM	AÇÃO	EXECUÇÃO	RECURSOS
1	Elaboração de contrato jurídico	SRTE	R\$2.000,00 contrapartida
2	Criação das peças da campanha de sensibilização	Empresa particular	R\$10.000,00
3	Criação do Portal de informações sobre o deficiente auditivo em BH	PBH	R\$20.000,00 contrapartida
4	Organização do I Encontro de Empresas de Belo Horizonte para inclusão	FENEIS/SSBH/ASMG	R\$8.000,00 contrapartida
5	Seleção de pessoas de órgãos públicos e privados para ministrarem palestras e treinamentos	SINE/CAADE	R\$1.000,00
6	Alimentação de dados na base sobre deficientes auditivos em Belo Horizonte	SRTE	R\$2.000,00 contrapartida
7	Gastos com alimentação, diárias e	Empresa particular	R\$4.000,00

	transportes dos palestrantes		
8	Apresentação da campanha na mídia	TV,RÁDIO, Jornal	R\$10.000,00
		Total parcial	R\$57.000,00
		Contrapartida	R\$15.000,00
		TOTAL	R\$42.000,00

12 CRONOGRAMA

ITEM	AÇÃO	Período/Mês					
		1º	2º	3º	4º	5º	6º
1	Elaboração de contrato jurídico	■					
2	Criação das peças da campanha de sensibilização		■	■			
3	Criação do Portal de informações sobre o deficiente auditivo em BH		■	■			
4	Organização do I Encontro de Empresas de Belo Horizonte para inclusão		■	■	■	■	■
5	Seleção de pessoas para ministrarem palestras e treinamentos		■	■			
6	Alimentação de dados na base sobre deficientes auditivos em BH				■	■	■
7	Gastos com alimentação, diárias e transportes dos palestrantes					■	■
8	Apresentação da campanha na mídia						■

13 RETORNO DOS PARCEIROS

Os parceiros terão retorno de forma variada. Os órgãos públicos como SRTE/MG e PBH estarão firmando sua imagem de entidades preocupadas com as políticas de inclusão e se antecipando as demandas legais que surgirão para implementação a partir de 2010.

As instituições do Sistema S e o CAS ao abrir espaço para essa nova demanda, estarão reforçando o seu papel social através da formação de profissionais que, justamente talvez por falta de uma capacitação específica, eram mantidos à margem do mundo produtivo.

A CBS, a ASMG e a SSBH estarão abrindo uma nova modalidade de atendimento, investindo na melhoria de vida de seus associados e ganhando uma visibilidade local e

nacional ainda maior. Especificamente as três representações poderão captar recursos financeiros para subsidiar suas atividades através da participação em eventos como o “I Encontro de Empresas de Belo Horizonte para Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho” com a montagem de stands e promovendo outras atividades.

A FIEMG, como representante do setor industrial de Minas Gerais, estará aplicando uma parte dos recursos oriundos dos empregadores do Estado para inserção de uma parcela da população que muito tem a contribuir para as empresas. Essa ação fará com que a FIEMG se torne referencia entre as federações nacionais.

14 RESULTADO

No projeto estão sinalizadas alternativas para que os recursos a serem desembolsados pelos participantes sejam do menor vulto possível. Dessa forma, o programa vai contar com um excelente custo/benefício.

A expectativa é obter-se como resultado do projeto a inserção no mercado de trabalho de 10% das pessoas com deficiência no período de 24 meses.

O projeto será acompanhado semestralmente para verificar a necessidade de possíveis alterações e cumprimento dos objetivos propostos.

15 METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Serão feitas avaliações semestrais e monitoramento contínuo pela Comissão Gestora para verificar se as metas estabelecidas estão sendo alcançadas ou se serão necessários ajustes e alterações de procedimentos ao longo da implantação e execução do projeto.

Para avaliação final da proposta apresentada serão comparados os dados apresentados antes e após a implantação de tal projeto no município de Belo Horizonte. Teremos como parâmetros de avaliação os indicadores de mercado que forneceram as informações quantitativas sobre a inclusão das pessoas com deficiência em Belo Horizonte.

Os dados fornecidos pela SFITS/SIT/MTE sobre o número de pessoas com deficiência inseridas nas empresas fiscalizadas pelo órgão (Ministério do Trabalho e Emprego), em Minas Gerais, no período de 2008 a 2009 serão comparados com os dados dos anos de 2010 e 2011. O objetivo é verificar se houve aumento significativo no percentual de contratação de pessoas com deficiência auditiva nas empresas fiscalizadas.

Os dados do Balcão de Oportunidades de Emprego (BOE) fornecidos pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais (SRTE/MG) no período de 2006 a 2009 serão comparados com os dois próximos anos (2010 e 2011) para verificar se há crescimento na participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mineiro e se este aumento foi alavancado pela inserção do Projeto.

Serão considerados os desvios padrões existentes, tais como: influências de outros órgãos ou projetos no processo de cumprimento da “Lei de Cotas” (Lei Federal 8.213), ações isoladas de empresas para promoção e sensibilização da inclusão de pessoas com deficiência, dentre outras realizadas no mesmo período de implantação do projeto. Em suma, a avaliação visa medir se o projeto atingirá o seu objetivo principal de inserir pelo menos 10% das pessoas com deficiência auditiva no mercado formal de trabalho de Belo Horizonte.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. *Trabalho e Emprego: instrumento de construção da Identidade pessoal e social*. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. 36 p.

ADOTE UM POVO. *Dados quantitativos referentes à pessoa com deficiência*. Disponível em: < www.aup.org >. Acesso em: 20 maio 2009.

BELO HORIZONTE. Câmara Municipal. Lei Orgânica, de 21 de março de 1990. Belo Horizonte: CMBH, 1990. Disponível em: < <http://www.cmbh.mg.gov.br/images/stories/secret/LOMBH%20consolidada.pdf> >. Acesso em: 17 maio 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da Republica Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. Decreto n. 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Brasília: [Casa Civil], 2004. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/23/2004/5296.htm>. Acesso em: 17 maio 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Censo 2000*. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/tabela_brasil.shtm. Acesso em: 10 maio 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm. Acesso em: 17 maio 2009.

SKLIAR, Carlos (org). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. Porto Alegre: Mediação, 1998. 192 p.