

ND



TRABALHO NA INDÚSTRIA

Inclusão como ferramenta de oportunidades

Três em cada dez pessoas com algum tipo de deficiência estão inseridas no setor produtivo catarinense. **PÁGINAS 4 A 6**

REFERÊNCIA EM INFORMAÇÃO DA GRANDE FLORIANÓPOLIS

FLORIANÓPOLIS,
SÁBADO E DOMINGO,
9 E 10 DE SETEMBRO DE 2023
ANO 17 | Nº 5.449
NDMAIS.COM.BR | R\$ 4,00



Eugênio Back, 44 anos, que tem deficiência visual desde os nove meses de idade, manuseia minúsculos componentes de placas de sistemas

PAULO ROLEMBERG

População em situação de rua: faltou o debate com a sociedade

PÁGINAS 8 E 9



PAULO ALCEU

7 de Setembro: onde estavam as bandeiras verde-amarelas?

PÁGINA 11



SÉRGIO DA COSTA RAMOS

A cidade, que já perdeu o mar, não pode perder o ser humano

PÁGINA 23



ROMPIMENTO DO RESERVATÓRIO

Governo define como será feito o pagamento das indenizações a moradores

Estado paga neste sábado parte dos recursos prometidos para os atingidos na comunidade do Sapé, bairro Monte Cristo. **PÁGINA 3**

Desafios e oportunidades no mercado de trabalho inclusivo

Pessoas com deficiência encontram em Santa Catarina o segundo Estado com maior renda média do país. Três em cada dez indivíduos com algum tipo de deficiência estão inseridos no setor produtivo catarinense

Paulo Rolemberg

paulo.rolemberg@ndmais.com.br

Sobre a mesa, cerca de 5.000 minúsculos componentes que servirão para compor placas de sistemas usados em câmeras de vigilância. Com uma habilidade e uma concentração exemplares, Eugênio Back, 44 anos, repete os encaixes das pequenas peças em ritmo industrial. Com deficiência visual desde os nove meses de idade e com 20 anos de “chão de fábrica” na Intelbras, em São José, ele faz parte do universo de quase 135 mil catarinenses com deficiência inseridos no setor produtivo de Santa Catarina.

Dados analisados pelo Observatório da Fiesc (Federação das Indústrias de Santa Catarina) com base na PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022) revelam que três em cada dez pessoas com algum tipo de deficiência estão inseridas no mercado de trabalho em Santa Catarina.

O Estado possui a menor taxa de informalidade e o segundo maior rendimento médio para pessoas com deficiência no país. Os números apontaram que em Santa Catarina há 499 mil pessoas com algum tipo de deficiência – cerca de 6,9% da população com dois ou mais anos de idade. Deste número, 221 mil são homens e 278 mil mulheres, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

ENSINO E ALFABETIZAÇÃO

Levantamento do Observatório da Fiesc aponta que 26% das pessoas com deficiência com 25 anos ou mais concluíram o ensino básico em Santa Catarina. Essa proporção é de 56,9% entre as pessoas sem deficiência. Ou seja, seis a cada dez pessoas que têm algum tipo de deficiência não conseguiram concluir o ensino básico.

O Estado possui a segunda menor taxa de analfabetismo para esse público e nessa faixa etária, de 9,9%, ficando atrás apenas do Distrito Federal, que alcançou 8,8%, enquanto a média nacional é de 20%.

Apesar dos bons números em Santa Catarina, um dos grandes desafios atualmente é que pessoas com deficiência encontrem um trabalho por meio de empregabilidade ativa, a partir de uma preparação exclusiva e diferenciada. Além disso, as empresas precisam observar os profissionais com deficiência como trabalhadores normais, fugindo daquele retrato capacitista pintado pelas histórias de superação.



FOTOS LEO MUNHOZ/ND



Descrição da imagem: foto com fundo com caixas empilhadas em prateleiras, homem cego, branco, cabelo curto loiro, com blusa de manga longa preta, dobradas na altura do cotovelo, e crachá verde, manuseando peças na cor preta sobre uma mesa verde.

Eugênio Back, que tem deficiência visual, trabalha há 20 anos na Intelbras, única empresa em que atuou

PCDS EM NÚMEROS

Cerca de

135 mil

catarinenses com deficiência estão inseridos no setor produtivo

SC tem o segundo maior rendimento médio para pessoas com deficiência no país, de

R\$ 3.304, contra

R\$ 1.913 da média nacional

Estado tem

499 mil

pessoas com algum tipo de deficiência – cerca de

6,9%

da população com dois ou mais anos de idade

26%

das pessoas com deficiência com 25 anos ou mais concluíram o ensino básico em SC

Fontes: Observatório da Fiesc e PNAD 2022 do IBGE

Carreira teve fase de adaptação, diferentes funções e agora objetivo é a aposentadoria

O sorriso de Eugênio Back chega antes dele. E parece que nunca vai embora. Pelos setores da fábrica, ele é visto com um dos funcionários mais divertidos. A ida e o retorno ao trabalho vêm arrancando gargalhadas dos colegas dentro do ônibus fornecido pela empresa. “Sou assim. Agradeço muito pela vida, o trabalho me trouxe dignidade e felicidade”, diz ele, que já pensa na aposentadoria.

Com quase 20 anos na Intelbras, casado e pai de dois filhos, o mais velho (de 16 anos) também com deficiência visual, Eugênio enxerga apenas vultos desde os nove meses de idade. Uma febre alta que teria sido causada por início de uma meningite teria resultado na atrofia do nervo óptico.

A Intelbras foi a primeira e única empresa que trabalhou. Chegou por lá através de encaminhamento da Acic (Associação Catarinense para Integração do Cego). O início foi de adaptação tanto dele quanto da empresa. “Realmente a questão da locomoção foi a maior dificuldade. Porque era lá na matriz, então naquela época, como eu quase nunca tinha saído de casa, então tinha um pouco isso”, recorda Back.

Um profissional da Acic foi deslocado para fazer todo o acompanhamento e

ensiná-lo o trajeto do refeitório até a área de trabalho e vice-versa. Foi preciso a empresa se adaptar à chegada de Eugênio. Hoje, na unidade em que ele trabalha, trilhas com pisos táteis foram instaladas da entrada da fábrica até a área de produção.

Back lembra também de outra mudança que a empresa fez para integrá-lo à produção. “Trabalhei primeiro com embalagem de placas e depois eu fiquei um tempo no teste. Adaptaram um equipamento para mim, onde tinha um som para ‘reprovado’ e um outro tipo de som para ‘aprovado’”. Foi um dos exemplos mais perceptíveis para a empresa que me inseriu na produção”, afirma.

Ele recorda que a principal dificuldade na infância foi estudar. Back foi alfabetizado em braille apenas aos 12 anos. “Não tinha material adaptado. A única instituição que tinha, que era a Acic, só cuidava de pessoas com deficiências visuais já adolescentes, adultos. E enquanto criança, eu não tive apoio nenhum”.

Para ele, o estudo abre portas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Diz que as famílias devem buscar entender os anseios e investir nos PcDs. “Não deixe a pessoa atrofiar em casa”, alerta.

Qualificação ainda é barreira a ser enfrentada

Para Katya Hemelrijk, CEO da Consultoria Talento Incluir, pioneira no país com soluções focadas nos pilares de D&I (diversidade e inclusão), que integram conscientização, contratação, carreira e acessibilidade e consultoria estratégica de marketing e comunicação para pessoas com deficiência, existem muitos movimentos hoje de empresas que têm a capacitação como um ponto de diferencial.

Ela lembra que em um passado bem recente as empresas capacitavam pessoas com deficiência para depois contratar as que mais se destacavam, sabendo que isso é uma lacuna da sociedade. Segundo Katya, 40% das escolas de ensino médio, superior ou de especializações não têm nenhum tipo de acessibilidade. “De fato, uma pessoa com deficiência tem uma dificuldade gigantesca de estudar. Só que baseado nisso existe uma verdade absoluta de que pessoas com deficiência não têm qualificação, que também não é verdade”, disse.

“Há necessidade de elas se qualificarem também. Temos um percentual muito baixo de pessoas com o ensino médio, por exemplo. Então há necessidade também de as pessoas buscarem essas qualificações para poder atender às demandas”, reforça Sandro Volpato Faria, gerente de Responsabilidade Social da Fiesc.

O grande desafio atual é a promoção da qualificação para que a pessoa com deficiência consiga estudar e que possa crescer em suas carreiras. Na indústria, por exemplo, cursos técnicos promovidos pelo Senai (Serviço Nacional da Indústria) são vistos pela especialista como importantes para que as pessoas possam mostrar o seu potencial com a tranquilidade de poderem dizer que sabem fazer seu trabalho.

Segundo Sandro, para o que as indústrias estão oferecendo hoje em dia se vê a necessidade de busca por qualificação. Ele cita, como exemplo, mais de 500 vagas disponíveis no Portal da Inclusão da Fiesc que, muitas vezes, não são preenchidas pela falta de qualificação do candidato.



Descrição da imagem: foto com fundo com mesas de escritório, computadores e telefone. Homem branco, cabelos curtos, blazer cinza, camiseta verde escura e crachá verde, sentado em cadeira estofada verde, sorrindo com uma mão sobre a mesa e a outra mão no colo.



Com segundo idioma, ensino superior e especialização, Gean Reis acredita que a educação é a saída para aproveitar as oportunidades

"Tem que mostrar que é possível", diz líder de treinamento

O catarinense Gean Reis, 28 anos, é formado em administração empresarial pela Udesc Esag e tem especialização em liderança e gestão. Ele nasceu com a síndrome de Larsen, que geralmente se manifesta nos dedos da mão ou do pé, mas em Reis acometeu o joelho, o quadril e acabou afetando seu crescimento. Desde que nasceu, já passou por dez cirurgias. “Por mais que eu tenha sentido ter várias limitações, nunca foi a forma como eu encarei a vida, muito em razão da criação que os meus pais me proporcionaram. Nunca pensaram nas limitações, e sim nas oportunidades. Eles foram os meus principais ídolos nessa jornada”, contou Reis.

A jornada dele começou em 2017 na Intelbras, após um período de seis anos trabalhando na empresa da família, especializada em móveis sob medida. Como todo filho único de família que tem um negócio, o pai dele o via tocando a empresa, mas isso acabou não acontecendo com ele. “Não era o meu sonho”.

Com o diploma embaixo do braço e um segundo idioma, Reis entrou na Intelbras como assistente de treinamento, posição que ficou por dois anos e sete meses. Então surgiu a oportunidade para assumir

a função de analista de conteúdo voltado para soluções de vendas, onde ficou por um ano e sete meses. A ascensão dele na empresa foi fulminante, virou líder de treinamento e, há dois anos, ocupa o cargo de supervisor onde leva seus ensinamentos para mais de 50 mil pessoas.

Ele diz ter sofrido preconceito, mas a sua formação familiar lhe permitiu “não trabalhar sobre a dor e sim sobre as oportunidades”. “Lógico que ninguém aqui vai dizer que não sofreu a risada na infância. Isso acontece, só que aí tem o lado da preparação e do entorno te permitirem lidar com isso de diferentes maneiras... Eu escolhi lutar e aproveitar as oportunidades que me apresentaram”.

O administrador se orgulha da ascensão de sua carreira profissional, no entanto alerta para o pequeno acesso das pessoas com deficiência em cargos de chefia. “Quantos PcDs estão na minha posição? Meio por cento. Meio por cento dos PcDs são líderes no Brasil hoje? É um tema complexo. Tem que preparar essa turma, tem que mostrar que é possível. Tem que dar bons exemplos”.

Segundo Reis, a indústria e as instituições de ensino têm um papel importante de mostrar que é possível.

LEI FEDERAL 8.213/91

Estabelece às empresas com cem ou mais empregados cota de contratação de 2% a 5% dos seus cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas.

INDICAÇÕES DE TERMINOLOGIAS PARA SUBSTITUIR AS DESATUALIZADAS

SUBSTITUA ESTA	POR ESTA
Portador de deficiência, inválido, doente e excepcional	▶ Pessoa com deficiência
Portador de necessidades especiais	▶ Pessoa com deficiência
Lesado medular	▶ Com lesão medular
Surdo-mudo	▶ Pessoa surda
Paralítico	▶ Paraplégico ou tetraplégico
Deficiente visual	▶ Pessoa com deficiência visual/pessoa cega
Deficiente físico	▶ Pessoa com deficiência física
Deficiente mental	▶ Pessoa com deficiência intelectual
Visão subnormal/anormal	▶ Baixa visão
Anão	▶ Pessoa com nanismo ou que tem nanismo
Paralisado cerebral	▶ Pessoa com paralisia cerebral
Anomalia genética	▶ Condição genética
Sofre de esclerose múltipla	▶ Tem esclerose múltipla
Problema de visão	▶ Com deficiência visual



DEFICIÊNCIA FÍSICA

Termos utilizados

- ▶ Pessoa com deficiência física
- ▶ Usuário de cadeira de rodas
- ▶ Cadeirante (nomenclatura coloquial)



DEFICIÊNCIA VISUAL

Termo utilizado

- ▶ Pessoa cega



Pessoa com deficiência visual (para pessoa com baixa visão)



Braille

BRILLE

Sistema de escrita e leitura tátil, em alto-relevo, formado por pequenos pontos salientes, utilizado por pessoas cegas ou com baixa visão.



AUDIODESCRIÇÃO

Recurso que traduz imagens em palavras, permitindo que pessoas cegas ou com baixa visão consigam compreender conteúdos audiovisuais ou imagens dinâmicas e estáticas. Pode ser adotada em vários contextos, como cinema, teatro, mostras, aulas, livros, sites, reuniões e outros.



DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Termos utilizados

- ▶ Pessoa surda
- ▶ Pessoa com deficiência auditiva (perda parcial da audição)



LIBRAS

As pessoas surdas comunicam-se de maneira essencialmente visual e pela Libras (Língua Brasileira de Sinais)



TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Termos utilizados

- ▶ Pessoa com transtorno do espectro autista
- ▶ Pessoa autista
- ▶ Pessoa com autismo

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

Termos utilizados

- ▶ Pessoa com deficiência múltipla



Confira no ND+ a reportagem e a audiodescrição da matéria para pessoas com deficiência visual.

Transformação cultural envolve familiares, benefício e resistência corporativa

A resistência familiar é outro desafio para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, principalmente quando se trata de pessoas com deficiências intelectuais, que acabam sendo mais acolhidas e protegidas pelos familiares.

Existe também uma restrição que impacta muito nesse processo que é o benefício concedido pelo governo. Muitas pessoas com deficiência ou recebem BPC (Benefício Assistencial à Pessoa com Deficiência) – um salário mínimo por mês para a pessoa com deficiência e que comprove ser baixa renda –, ou são aposentadas por invalidez por sua própria família. “É uma renda garantida. Quando as pessoas vão trabalhar, elas precisam abrir mão dessa renda e abrir mão de ser aposentado por invalidez, o que para família representa muitas vezes um risco. Muitas vezes é uma renda e garante o sustento familiar, então a família não estimula que a pessoa vá para ganhar praticamente a mesma coisa”, conta Katya Hemelrijk, CEO da Consultoria Talento Incluir.

Segundo ela, devido a essas restrições, há muita dificuldade de colocar pessoas com deficiência nas chamadas vagas de entrada, em que ganham um salário mínimo ou menos e que têm uma jornada de trabalho longa. “E aí, na hora que ela coloca na balança, não vale a pena. Então é um processo de convencimento mesmo e de transformação de cultura”, completou.

Vinte anos de profissão

Vitinho, como é carinhosamente chamado Vitor Tessari pelos colegas, é operador de máquina de tampografia injetora na unidade da Intelbras, em São José. Dos 40 anos de vida, 20 são de empresa. “Minha mãe pediu ao dono uma vaga para eu vir trabalhar, e estou aqui um tempão já”, conta ele.



Descrição da imagem: foto com fundo com caixas empilhadas e dois homens trabalhando. Homem com síndrome de Down, branco, cabelos loiros curtos, olhos escuros, vestindo camisa preta estampada, sorrindo e segurando uma caixa preta com blocos quadrados vermelhos dentro.

INDICAÇÕES DE TERMINOLOGIAS PARA SUBSTITUIR AS DESATUALIZADAS

SUBSTITUA ESTA

POR ESTA

Mudo (referindo-se a alguém surdo)	▶ Pessoa surda que não oraliza
Linguagem de sinais	▶ Língua de sinais
Cadeira elétrica	▶ Cadeira motorizada
Tradutor de Libras	▶ Intérprete de Libras
Autista	▶ Pessoa no espectro autista
Pessoas normais	▶ Pessoas sem deficiência
Preso a uma cadeira de rodas	▶ Pessoa em cadeira de rodas
Exemplo de superação	▶ História inspiradora/caso de sucesso
Termos no diminutivo	▶ Tratamento adequado à idade
Portador de síndrome de Down, retardado e portador de retardamento mental	▶ Pessoa com síndrome de Down
Problema de audição	▶ Deficiência auditiva ou com baixa audição
Pessoas especiais	▶ Pessoa com deficiência intelectual



Descrição da imagem: foto com fundo branco. Mulher branca, cabelo ruivo na altura dos ombros, usando óculos, sentada em uma cadeira de rodas, em vestido verde com detalhe bege.



Katya Hemelrijk alerta e orienta sobre as dificuldades de famílias e empresas em conduzir pessoas com deficiência ao mercado de trabalho

Katya não esconde que ainda existe resistência corporativa na contratação de pessoas com deficiência. “Nosso papel é influenciar mesmo. É uma transformação cultural. A gente precisa fazer muitas pessoas deixarem de ter medo de conviver com pessoas com deficiência, acreditem no potencial delas. Enquanto isso não acontece a gente não conse-

gue dar o próximo passo”, conclui.

Para a gestora, a inclusão é uma via de mão dupla. Ou seja, as pessoas com deficiência devem conhecer um pouco do universo do mundo corporativo e as pessoas sem deficiência têm que aparecer e mergulhar na realidade dos PcD para que os dois lados de vulnerabilidade apareçam.

FOTOS LEO MUNHOZ/ND

Portal da Inclusão oferece oportunidades

Lançado em 2017 e atualizado no ano passado, o Portal da Inclusão é uma plataforma gratuita que visa criar oportunidades e desenvolvimento para pessoas com deficiência e/ou reabilitadas. Na ferramenta, a indústria pode se cadastrar na plataforma e informar oportunidades, assim como pessoas interessadas em trabalhar podem cadastrar o currículo e consultar as vagas disponíveis. Há também cursos disponíveis para se qualificar.

“Essa plataforma, além de fazer essa conexão entre as pessoas e as empresas, também apresenta a legislação vigente e tem toda a questão dos cursos existentes”, conta Sandro Volpato Faria, gerente de Responsabilidade Social da Fiesc.

Segundo ele, esse espaço voluntário extrapolou o campo da indústria, estendendo-se a todos os segmentos econômicos catarinenses.

“Voluntariamente, qualquer pessoa pode cadastrar seu currículo, qualquer empresa, pode colocar a sua vaga, independente da indústria. Então, por exemplo, uma pessoa autônoma ou uma empresa pode também colocar os seus produtos, seus serviços à disposição para esse público de pessoas com deficiência”, destaca o gerente da Fiesc.

CAPACITISMO LINGÜÍSTICO

Acontece por meio de expressões que usam a deficiência como adjetivo.

NO LUGAR DE

PREFIRA

Dando uma de JOÃO SEM BRAÇO	▶ Se fazendo de DESENTENDIDO
Ele está AUTISTANDO	▶ Ele está DISTRAÍDO
Ô SEU RETARDADO!	▶ Ô seu AVOADO
Para de ser MONGOL	▶ Para de ser BOBO ou idiota
Parece que é CEGO	▶ Presta ATENÇÃO
Está SURDO?	▶ ENTENDEU o que eu disse?
Que MANCADA	▶ Que VACILO
A reunião ESTÁ DE PÉ?	▶ A reunião está CONFIRMADA?
O RISCO de ter uma criança com deficiência	▶ As CHANCES/POSSIBILIDADES de ter uma criança com deficiência