

Dúvidas e certezas sobre a natação de bebês Pág. 26

AGAZETA

www.gazetaonline.com.br

VITÓRIA, TERÇA-FEIRA, 1º DE MAIO DE 2018 - EDIÇÃO ENCERRADA: 23h GRANDE VITÓRIA R\$ 2,50 DEMAIS CIDADES R\$ 3,00

TRAGÉDIA EM LINHARES

Polícia investiga se irmãos foram dopados antes de morrerem

Legistas também analisam corpos de Joaquim e Kauã para saber se houve agressão. Ontem, Bombeiros fizeram nova perícia na casa e recolheram objetos *Págs. 3 a 5*



Com uma deficiência na perna, Eliana está sofrendo para conseguir uma vaga

US\$ 40 MILHÕES MAIS UMA DENÚNCIA DE CORRUPÇÃO CONTRA LULA *Pág. 17*



Escândalo DENÚNCIAS DE ABUSO ABALAM GINÁSTICA BRASILEIRA *Pág. 28*

EXCLUÍDOS DO MERCADO DE TRABALHO

Num ambiente de dificuldade generalizada para conseguir emprego, as pessoas com deficiência sofrem ainda mais. No Espírito Santo, só 1% dessa população está com a carteira assinada *Págs. 20 a 23*

INFRAESTRUTURA Liberadas as obras de ampliação do Aeroporto de Linhares

Investimento de R\$ 40 milhões será entregue em junho de 2019. *Pág. 25*

LEONEL XIMENES

▮ Estado lidera ranking de exames preventivos *Pág. 6*



VITOR VOGAS

▮ Pobreza e desigualdade são desafios *Pág. 18*



MÍRIAM LEITÃO

▮ Limitações de Trump complicam os Estados Unidos *Pág. 24*



PAULO SÉRGIO

▮ Calma, gente! O Brasileiro está só começando *Pág. 29*



ANGELO PASSOS

▮ Frango brasileiro precisa reconquistar a Europa *Pág. 12*



DIA DO TRABALHADOR

DEFICIÊNCIA PESA MAIS QUE CURRÍCULO

Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas com deficiência

BEATRIZ SEIXAS
bseixas@redgazeta.com.br

MIKAELLA CAMPOS
mikaella.campos@redgazeta.com.br

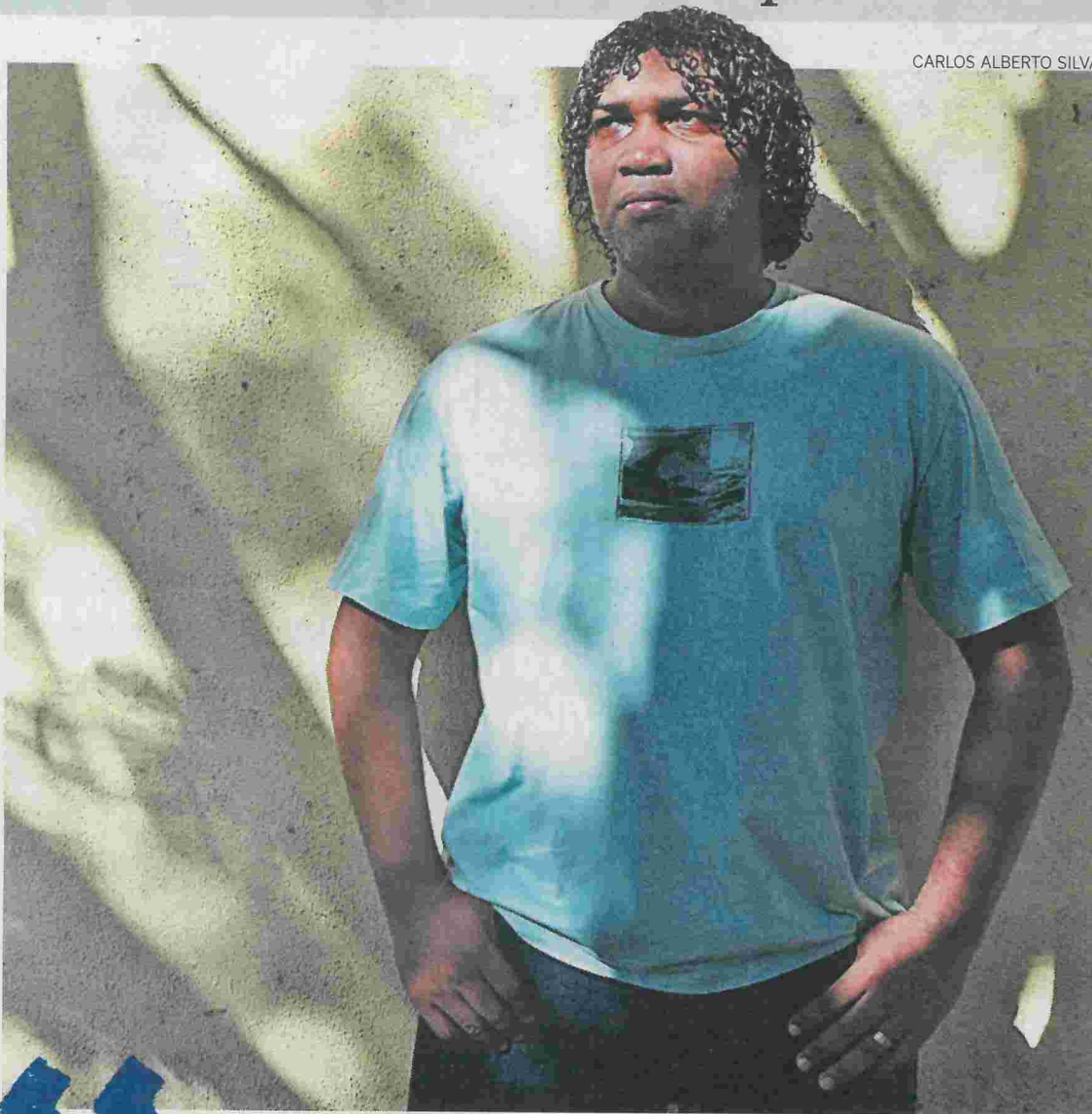
Fernando Nascimento Luiz é um dos 240 mil desempregados no Estado. É formado em Sistemas da Informação, fala cinco idiomas, tem várias experiências profissionais, mas a limitação que tem na perna pesa mais que seu currículo. Assim como ele, cerca de 820 mil moradores do Espírito Santo têm algum tipo de deficiência e muitos enfrentam o drama de encontrar as portas do mercado de trabalho sempre fechadas. Apenas 1% dessa população no Estado está empregada com carteira assinada ou é funcionária de alguma repartição pública, o que representa 8.871 trabalhadores.

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho, o Espírito Santo possui, ao todo, 868 mil empregados formais. Nas empresas com mais de 100 empregados, a inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado é uma obrigação legal, mas das vagas mínimas que deveriam ser destinadas para esse público, 34% não são preenchidas pelas organizações.

As barreiras são imensas mesmo para aqueles com qualificação. As vagas, muitas vezes, até surgem, mas fora da área de estudo, sendo quem da carreira que sonham seguir.

Desde que perdeu o emprego em 2015, após a paralisação da Samarco, Fernando, de 39 anos, só é chamado para ocupar cargos de níveis fundamental ou médio. Ele nasceu sem o fêmur, o que faz a perna esquerda ser mais curta que a direita. O uso de uma prótese lhe permite uma vida normal. Porém, ele não consegue emprego como analista de sistemas. “Eu ando, subo escada. Minha deficiência não atrapalha em nada a minha produção”, afirma.

O último trabalho dele como analista foi na Samarco, ocupando uma vaga para PCDs. “Entrei pela lei de cotas”, revela, ao acres-



CARLOS ALBERTO SILVA

“SOU UM CARA ESTUDADO, FALO CINCO IDIOMAS, TENHO DOIS CURSOS TÉCNICOS, ALÉM DA FACULDADE, AS EMPRESAS SÃO MUITO PRECONCEITUOSAS, O QUE AGRAVA MINHAS DIFICULDADES É QUE EU TAMBÉM SOU DE COR”

FERNANDO NASCIMENTO LUIZ, ANALISTA DE SISTEMAS

centar que tem tentado concorrer às oportunidades como um trabalhador qualquer, porém, é dispensado nas entrevistas. As empresas alegam que a oportunidade não é para uma pessoa com deficiência. “Eu sou um cara estudado, falo inglês, espanhol, libras e alemão. Te-

nho dois cursos técnicos, além da faculdade. As empresas são muito preconceituosas. O que agrava minhas dificuldades é que eu também sou de cor”, desabafa.

O histórico profissional tão completo como o dele acaba sendo empecilho até para as va-

gas com baixos salários. “Para mim, só tem aparecido empregos como auxiliar de administração e embalador. Mas quando as empresas veem o meu currículo, acabam também não me contratando. Achem que tenho qualificação demais.”

A saga de se inserir no mercado de trabalho também é sentida pela administradora Priscila Barcelos, de 34 anos. A faculdade e a pós-graduação acabam ficando em segundo plano quando empresas identificam as limitações físicas da profissional. Ela conta que nasceu com uma paralisia cerebral, que prejudicou parte dos seus movimentos, especialmente dos braços, o que fez com que aprendesse a escrever e realizar diversas

atividades com os pés.

Mas nem toda essa superação é suficiente para empregadores contratarem Priscila, que sofre ainda com os desafios da mobilidade. A infraestrutura deficiente nas ruas e muitas vezes inadequada nas empresas já levaram a administradora a interromper processos seletivos.

A falta de acessibilidade atrapalha até quem tem um emprego certo, como a cadeirante Karla Soares Cordeiro. Servidora efetiva do Tribunal de Justiça, ela conta que precisou faltar várias vezes o trabalho porque o ônibus que transporta pessoas com deficiência física simplesmente não circulava em alguns dias. “Ligavam para cá e desmarcavam meu atendimento, o que me prejudicou muito. Se houver alguma oportunidade de promoção, posso não ser escolhida devido a essas ausências.”

A psicóloga e especialista em pessoas e carreira Gisélia Curry confirma que o preconceito persiste no mundo corporativo. E pondera que as áreas industrial e de saúde são as que oferecem maior resistência, uma vez que cerca de 80% da sua mão de obra é formada por quadros técnicos.

“Claro que existem exceções, mas, no geral, as empresas contratam por obrigação legal e não por valores. E quando têm que admitir pessoas com deficiência, falam: ‘quero profissionais com deficiência que não pareçam deficientes, que eles consigam trabalhar direito e eu não precise me adaptar’. Esse comportamento acaba limitando oportunidades.”

Mas, para além da adaptação do espaço físico, a especialista defende que a reestruturação deve acontecer na cultura da organização. “Tem que haver um incentivo educacional maior e um processo de recepção humanizado. Precisamos reciclar esse modelo de contratação que se dá goela abaixo. Afinal, quando a empresa contrata apenas para cumprir a legislação, ao invés de ajudar o portador de deficiência, ela muitas vezes o coloca em situações em que é menos-prezado e até humilhado.”

OBRIGAÇÃO

"Muitas empresas contratam pessoas com deficiência não por valores, mas para cumprirem a legislação. Quando isso acontece, os profissionais são marginalizados"

Gisélia Curry, psicóloga



MUDANÇA DE ATITUDE

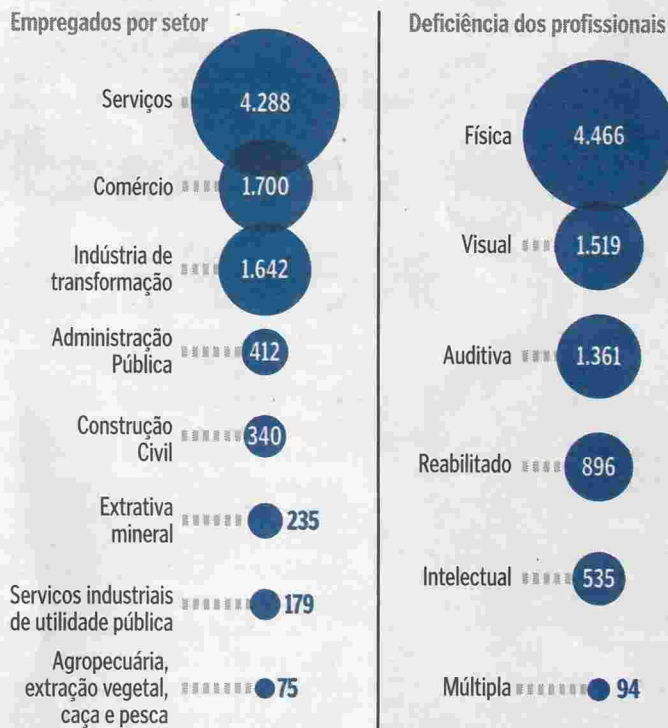
"Olhamos a pessoa com deficiência como se não tivesse competência. As barreiras físicas nas empresas são resolvidas com obras. As atitudes são mais difíceis de combater"

Estanislau Tallon Bozi, procurador do Trabalho



RAIO-X DO MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Estado tem cerca de 820 mil moradores com deficiência, apenas 8.871 têm um emprego com carteira assinada, 1% dessa população consegue um trabalho formal



"EMPRESAS SÓ PENSAM EM CUMPRIR COTAS"

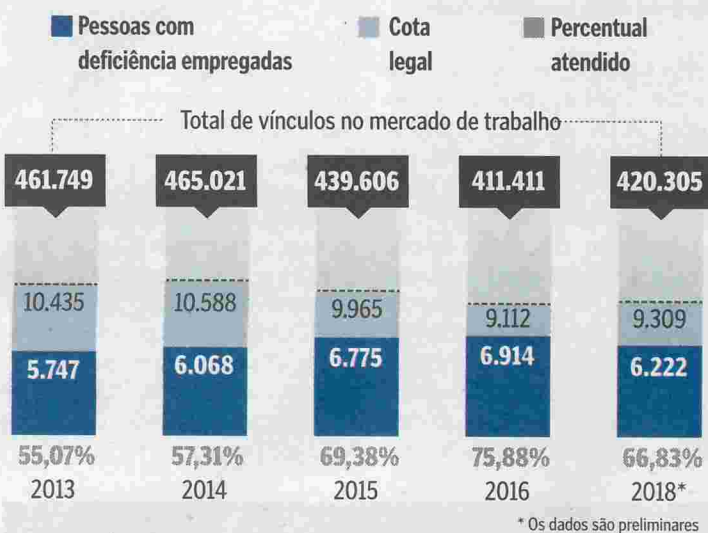


Eliana Ferreira Souza (à direita) está há cinco meses em busca de uma oportunidade de emprego

Lei de cotas

• Somente empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a contratar um percentual mínimo de pessoas com deficiência.

• Segundo a Rais, dos cerca de 420 mil trabalhadores com carteira assinada em março de 2018, apenas 6.222 tinham alguma deficiência



Nas organizações com mais de 100 empregados, ter funcionários com deficiência é uma obrigação legal

▲ Ainda que exista uma multidão de pessoas com deficiência desempregadas, muitas empresas alegam não encontrar profissionais qualificados para preencher as vagas quando são questionadas sobre o cumprimento da Lei de Cotas. A legislação, criada há quase 27 anos, estabelece a reserva de 2% a 5% do quadro de funcionários para essa população.

Segundo o Ministério do Trabalho, até março faltavam 3.087 vagas para 623 companhias com mais de 100 funcionários alcançarem a cota de 9.309 profissionais contratados. Estavam com carteira assinada nesse mês 6.222 trabalhadores, 66% da meta.

Os dados mostram, no entanto, que no Estado o cenário que havia melhorado voltou a regredir. Em 2016, o Espírito Santo chegou a ter 75% das cotas preenchidas. Eram 6.914 trabalhadores, 1,68% do total de 411 mil pessoas com vínculos formais naquele período.

A coordenadora do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da Superintendência do Trabalho no Espírito Santo, Maria Elisa Martins, explica que a redução no número de oportunidades é resultado do encolhimento do mercado por causa da crise e por falta de interesse das organizações em ter esses profissionais em seus quadros.

"Existe ainda muito preconceito. Algumas empresas não querem se esforçar para incluir. Contratam

A LEI DE COTAS

criação

▼ Em 1991, foi criada a lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência (Lei 8213/91).

ARTIGO

O artigo 93 prevê que empresas com 100 ou mais funcionários estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- ▼ Até 200 funcionários: 2%
- ▼ De 201 a 500 funcionários: 3%
- ▼ De 501 a 1.000 funcionários: 4%
- ▼ De 1.001 funcionários em diante: 5%

terminou com assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e outros dois se tornaram ações civis públicas. Entre 2012 e 2015, foram 119 atuações.

O procurador do Trabalho Estanislau Tallon Bozi acredita que hoje o principal obstáculo para a inclusão das pessoas com deficiência é ainda cultural. "Olhamos a pessoa com deficiência como se não tivesse competência, aptidão. As barreiras físicas nas empresas são resolvidas com obras. As atitudes são mais difíceis de combater."

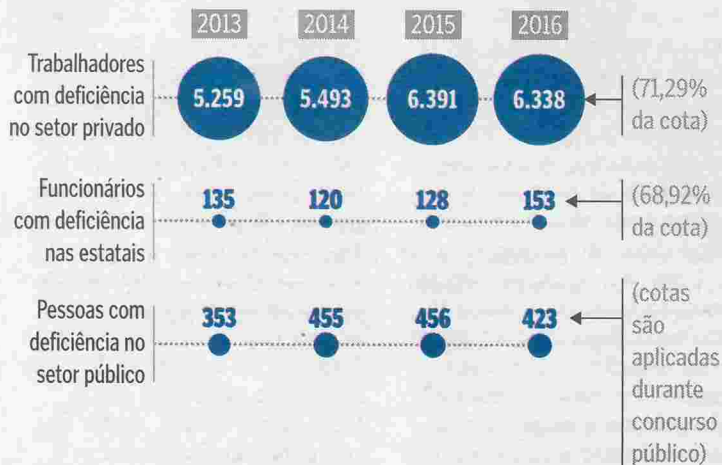
Para ele, o baixo acesso ao mercado de trabalho não é só um reflexo da discriminação, mas também do desconhecimento. "Enxergamos a pessoa com deficiência com olhar de piedade e não com olhar de igualdade", opina ao criticar ainda o modo que as empresas contratam esse público. "Esses profissionais devem disputar não somente vagas para pessoas com deficiência, mas qualquer oportunidade. As vezes, o trabalhador tem mestrado ou mesmo doutorado e é contratado para um cargo técnico."

Com uma larga experiência profissional na área administrativa, Eliana Ferreira Souza, 43, está há cinco meses desempregada. Na maioria dos empregos que consegue, ela tem seu trabalho limitado. A trabalhadora tem uma deficiência na perna, consequência de um acidente de carro que sofreu há 18 anos, e se queixa dos baixos salários. "As empresas não confiam na nossa capacidade e pagam salários muito baixos. Só pensam em cumprir as cotas ao nos contratarem."

apenas pessoas com deficiências leves, não querem um cadeirante, um cego, por exemplo, nem adaptam os ambientes para receber essas pessoas", afirma ao acrescentar que de janeiro de 2017 até agora, 41 autos de infração foram aplicados. "Fiscalizamos o cumprimento das cotas e também os desligamentos. Uma pessoa com deficiência só pode ser demitida se outra pessoa for contratada no lugar."

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também tem agido para reduzir a exclusão. Instaurou 53 procedimentos em 2016 e 2017 para investigar irregularidades das empresas. Pelo menos 13 casos viraram inquéritos civis, um

Estatais têm mais dificuldades de cumprir cotas do que empresas privadas



DIA DO TRABALHADOR

LUTA PARA CHEGAR AOS

Profissionais continuam sendo contratados para cargos que não

BEATRIZ SEIXAS
bseixas@redgazeta.com.brMIKAELLA CAMPOS
mikaella.campos@redgazeta.com.br

Se não bastassem as dificuldades que profissionais com deficiência enfrentam para fazer parte do mercado de trabalho, eles ainda lidam com oportunidades limitadas a cargos de baixa responsabilidade e com a falta de planos de carreira nas empresas onde atuam.

Segundo pesquisas e especialistas em Recursos Humanos, são raros os casos de pessoas com deficiência (PCDs) que conseguem chegar a cargos executivos e de liderança. Estudo da i.Social – consultoria especializada na inclusão desse grupo no mercado de trabalho – mostra que mais de 80% desses funcionários são admitidos para áreas que não exigem a tomada de decisão, sendo assistente administrativo uma das principais alocações das PCDs.

Outro dado do i.Social que reforça que os desafios vão muito além da participação quantitativa desse público é a percepção que ele tem sobre as oportunidades de emprego. Ao todo, 69% consideram que as vagas oferecidas pelas corporações são ruins, regulares e/ou inadequadas ao seu perfil profissional.

Este fato é confirmado pela diretora de Diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos no Espírito Santo (ABRH-ES), Cynthia Molina. Ela explica que o índice de PCDs na gestão das empresas é baixíssimo e que, em geral, as companhias utilizam como justificativa a falta de qualificação dos candidatos. Mas para ela, a restrição aos cargos de liderança envolve muito mais preconceito do que formação.

As barreiras para a evolução na



FERNANDO MADEIRA

Gildo Alberto Sant'Anna tem duas graduações e comanda uma equipe de seis profissionais

carreira aparecem nos números. De acordo com o levantamento da consultoria, 64% dos pesquisados não receberam nenhum tipo de promoção durante o período em que estavam empregados.

Para transformar esse quadro, Cynthia considera que companhias e gestores precisam mudar o olhar sobre os profissionais com deficiência. “Cabe às empresas desenvolver as competências que esse funcionário tem, como é feito com qualquer trabalhador. Da

69%

Das pessoas com deficiência

consideram que as vagas oferecidas pelas corporações são ruins, regulares e/ou inadequadas ao seu perfil profissional.

mesma forma, cabe a elas orientar e treinar aqueles gestores que vão receber PCDs em suas equipes. Afinal, assim como os demais colaboradores, a pessoa com deficiência quer fazer carreira.”

A exclusão dos profissionais aos cargos de liderança levou o assunto para o Congresso Nacional. O senador Romário (Pode-RJ) apresentou um projeto de lei (PLS 263/2017) que estende a legislação de cotas também para os cargos de confiança, como chefia, ge-

rência e coordenação. No último dia 11, ele foi apresentado na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), que deu parecer favorável ao projeto. Agora, o PL segue para votação terminativa na Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

CONQUISTA

Diferentemente da maioria das pessoas com deficiência, Gildo Alberto Sant'Anna Junior, de 39 anos, conquistou um cargo de liderança na empresa onde trabalha há seis anos. Ele comanda uma equipe de seis pessoas que é responsável por atender a diversas demandas administrativas da Multivix. “Fazemos a ponte entre a área técnica e a acadêmica. Qualquer problema operacional passa por nós.”

Com duas graduações e na reta final de um MBA em gestão de projetos, Gildo conta que tem uma limitação no braço esquerdo fruto de um parto malfeito, que lesionou um nervo da sua clavícula.

“Como foi um problema que veio desde a infância, minha família ensinou que essa limitação física não me isentava de me esforçar e de ser bom no que eu fosse realizar. Então, se na educação física eu não podia jogar vôlei, fazia de tudo para ser bom no futebol. E quando surgia algo, eu queria estar na frente. Esse lema levei para vida e o apoio da família foi muito importante.”

O analista administrativo comenta que não sofreu preconceito, mas diz que essa situação nem sempre se repete com outras pessoas com deficiência. “Acho que o Brasil está engatinhando em comparação com outros países. As oportunidades para PCDs ainda são poucas e a questão da acessibilidade precisa ser melhorada.”

DEPOIMENTO

“O MERCADO NÃO ESTÁ PREPARADO PARA AJUDAR AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA”

PRISCILA BARCELOS, ADMINISTRADORA E ARTISTA

Depois de eu ter participado de algumas entrevistas de emprego, percebi que as empresas escolhem pessoas com um grau de deficiência menos



DAVIMAR ÁVILA DE LIMA

grave. Elas não querem conhecer o novo e têm medo do diferente. As empresas e alguns profissionais não são preparados para ajudar as pessoas com deficiência. Além disso, tem muita gente que não quer ajudar por puro egoísmo. Na minha visão, eu que tenho um grau de deficiência mais grave, tenho que prestar concurso para conseguir trabalhar. Eu nasci com paralisia cerebral e tive alguns movimentos limitados, especialmente nos braços e nas mãos. Então, executo muitas atividades, como es-

crever e pintar, com os pés. Mas hoje faço tratamento com botox e consigo digitar no notebook e fazer outras coisas com as mãos. Tenho 34 anos, sou formada em Administração e tenho pós em gestão estratégica de pessoas. Mas, mesmo com uma boa formação, é difícil conseguir emprego. Uma vez participei de um processo seletivo e, durante a entrevista para uma empresa de mineração, a psicóloga mandou eu escrever com a mão porque a empresa não iria se adaptar a mim. Nesse dia, senti o preconceito. Res-

pondi que não ia escrever com a mão e que não tinha escondido no meu currículo que escrevia com os pés. Depois disso, outras oportunidades de entrevista de emprego em grandes empresas surgiram. Mas, como era para trabalhar em Vitória, achei longe, considerando que moro em Guarapari e tenho dificuldades de locomoção. Então, acabei não indo à entrevista. Gostaria de trabalhar de casa, mas nada apareceu ainda. Hoje, pinto muito, tenho um site com minhas pinturas e um canal no YouTube.

CARGOS DE LIDERANÇA

envolvem a tomada de decisão, como assistente administrativo

MUDANÇA DE CULTURA CRIA RESPEITO E EMPREGOS

Empresas adotam medidas de inclusão e melhoram a relação entre equipes

Acabar com a discriminação contra as pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho é um processo longo. As empresas precisam mudar suas estruturas físicas e também culturais para aproximar esse público das oportunidades de emprego.

No Estado, organizações têm criado políticas de inclusão com a intenção de facilitar a contratação e evitar a desvalorização desses profissionais no mundo corporativo. Segundo o procurador do Trabalho Estanislau Tallon Bozi, uma das empresas engajadas para mudar a realidade de exclusão é a Emescam. A empresa criou o Projeto de Qualificação e Evolução Profissional, coordenado pelo Centro de Referência Inclusiva, que oferece cursos técnicos, como de Enfermagem, especificamente para PCDs.

A Unimed Vitória também desenvolveu um programa – o Para Todos – para capacitar tantos os trabalhadores com deficiência quanto os colegas e gestores das PCDs, conforme explica o psicólogo e consultor de Recursos Humanos, Filipe Monecchi Fernandes.

Segundo ele, a iniciativa começou em 2016 e, desde então, tem trazido ótimos resultados, como a melhora do ambiente de trabalho, o aumento da assertividade entre as equipes, a percepção entre os colegas de que as pessoas com deficiência têm capacidade de estar naquela função, além de ter reduzido a rotatividade entre as PCDs. “O foco do programa é educar pessoas, gestores, colegas e profissionais com deficiência também.”

Com deficiência visual, Cristiane Hubner Florindo é uma das profissionais da Unimed incluídas no projeto. Há sete meses, ela se tornou enfermeira da UTI Geral do hospital. “Eu havia concorrido a uma vaga para pessoa com defi-

ciência. Era um cargo mais administrativo. Com o passar dos dias, minha coordenadora viu que eu podia ir além e começou a me passar trabalho na assistência hospitalar. Então, surgiu a oportunidade de supervisionar a UTI e hoje ocupo um cargo que não era para PCD”, conta Cristiane, que é cega de um olho desde quando nasceu.

Tiago Lourêncio, de 33 anos, entrou na Unimed há quase dez anos, numa realidade diferente da atual. Analista administrativo júnior, ele tem limitações no braço direito, uma consequência da paralisia infantil. “Tive a oportunidade de subir de cargo. Comecei como auxiliar administrativo, depois virei assistente até que fui promovido a analista. Minha meta é crescer ainda mais dentro da empresa.”

Kaique Martins Salles, 23 anos, também tem conseguido ter ascensão profissional. Analista de custos da Unimed, ele entrou numa vaga de assistente voltada para PCDs há quatro anos. Para conseguir se formar na faculdade de Engenharia de Produção, tentou um estágio na área e se deparou com a dura realidade de segregação. “O mercado de trabalho é difícil para nós. Quando me candidatei para o estágio, não disse que tinha uma deficiência. No meio da entrevista, viram que eu era PCD e tentaram me encaixar num cargo de auxiliar de manutenção”, revela ele, que tem deficiência auditiva. “As vagas reservadas para nós dificilmente são as de uma pessoa normal. Mas é apenas uma porta de entrada. Depois, somos nós que decidimos onde vamos chegar.”

480 vagas

Foram disponibilizadas pelo Sine Estadual para pessoas com deficiência nos primeiros quatro meses deste ano.



Tiago Lourêncio, Cristiane Hubner e Kaique Salles: valorização e crescimento profissional

FERRAMENTA VAI AJUDAR A CONTRATAR

Para aproximar as pessoas com deficiência dos empregadores, o Ministério Público do Trabalho (MPT) vai criar um banco de dados que traçará o perfil desse trabalhador em todo o Estado. Titular regional da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordi-gualdade), o procurador do MPT Estanislau Tallon Bozi explica que a ideia é unificar cadas-

tros das prefeituras, do Estado e da União para conhecer quem são as PCDs.

O projeto, que deve custar R\$ 2,8 milhões, será pago por uma grande empresa do Estado que descumpria a lei de cotas e foi multada pelas irregularidades. “Vamos fazer um cruzamento de dados para saber quem está empregado, qual a qualificação. As empresas poderão usar essa ferramenta para encontrar esses profissionais.”

Além do banco de dados, o MPT/ES também oferece uma ferramenta para as pessoas com deficiência se informarem sobre os seus direitos. É a biblioteca virtual PCD Legal, um site adaptado. Todas as normas de acessibilidade são seguidas pelo site, que conta com versões em português e libras, além de ter vários recursos, como, por exemplo, contraste, ampliação da fonte, descrição de imagens, entre outros.

APROXIMAÇÃO ENTRE PATRÃO E CANDIDATO

Segundo o gerente de Encaminhamento ao Mercado da Secretaria de Direitos Humanos de Vitória, Robson Brandão Neves, o Poder Público tem trabalhado para aproximar as pessoas com deficiência das empresas. Um dos serviços é o atendimento, todas as quartas-feiras, no Centro de Referência da Pessoa com Deficiência, em Goiabeiras, para quem busca uma colocação profissional.

“Além das vagas oferecidas, procuramos as organizações para captar outras oportunidades. Al-

gumas estão mais abertas. Acreditamos que, no decorrer do tempo, vão enxergar a necessidade de inclusão social”. Em 29 de setembro, será realizado o Dia D da Pessoa com Deficiência para colocar patrões e candidatos em contato. Ano passado, 102 profissionais foram encaminhados ao emprego.”

O economista Victor Toscano, especialista em estudos governamentais da Secretaria de Trabalho, explica que além de criar vagas, é preciso motivar as pessoas com deficiência a irem para o mer-

cado. Muitas acreditam que devido à limitação não terão espaço, vivendo apenas de benefícios sociais. “É importante adaptar o ambiente para essa pessoa ser acolhida e ter condições de trabalhar.”

A gerente de Emprego e Qualificação Profissional da Secretaria de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social do Estado, Nilza Viana, afirma que as vagas para esse público têm surgido. “As empresas estão mais abertas ao diálogo. Neste ano, foram 480 oportunidades para as PCDs.”

CARLOS ALBERTO SILVA