



Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

TENCO

Shopping
Centers

Introdução

O posicionamento sustentável da Tenco Shopping Centers passa por sermos socialmente justos, pelo respeito aos valores culturais e sociais de cada região, pelo projeto arquitetônico com acessibilidade, pelas *family rooms* e pelo respeito à diversidade, sem nenhum tipo de preconceito. O Conceito Garden derruba a barreira que existe entre sustentabilidade e consumo, promovendo a consciência sustentável entre empreendedores, fornecedores, colaboradores, lojistas e consumidores.

Com base nisso, apresentamos, nesta cartilha, informações relevantes, esclarecemos dúvidas e mostramos como deve ser feita a administração de um ambiente de trabalho no qual se tem um profissional com deficiência. Toda empresa deve garantir oportunidades iguais a todos os funcionários, conscientizando-os sobre as particularidades e os direitos da pessoa com deficiência. Profissionais bem-informados garantem uma organização mais bem-estruturada em todos os sentidos.

A prática da responsabilidade e da inclusão social tem crescido a cada ano, mas ainda é muito recente no Brasil. Desta forma, as empresas enfrentam certa dificuldade na contratação, na implantação e no gerenciamento do colaborador com deficiência quando procuram se adequar nos moldes previstos em lei.

Esta cartilha também traz orientações para a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e para a inserção de um programa amplo de empregabilidade, com chances igualitárias para todos.

Objetivos

O gestores da Tenco Shopping Centers são os responsáveis pela manutenção e retenção do profissional com deficiência. Por isso, é de extrema importância que possamos entender as deficiências, que tenhamos conhecimento amplo sobre elas e que possamos encarar o colaborador com deficiência como todos os demais funcionários. É fundamental disponibilizar informações úteis aos gestores da instituição para a melhor administração da pessoa com deficiência e de seus colegas de trabalho no dia a dia. Nesta cartilha, vamos mostrar a todos como conduzir o funcionário com deficiência e tirar as principais dúvidas que poderão surgir no decorrer da sua permanência na empresa.

Só com conhecimento suficiente sobre o assunto é que o gestor poderá ser justo em suas avaliações e garantir oportunidades e julgamentos imparciais para com a pessoa com deficiência e demais colaboradores.

Esta cartilha visa elucidar perguntas frequentes, estratégias e benefícios dessa contratação para a empresa e ao seu bom funcionamento, tanto interna como externamente.

1. Entendendo melhor a pessoa com deficiência

Um relacionamento saudável deve começar pela forma de tratamento. Para designar essa importante parcela da sociedade, utilizamos a expressão “pessoa com deficiência”. Assim, temos o deficiente mental, o deficiente visual, o cadeirante ou deficiente físico e o deficiente auditivo ou surdo.

Essas pessoas preferem ser vistas como cidadãos normais, não se consideram um “exemplo de vida” ou um “super-homem”. Elas querem ser tratadas com naturalidade, sem discriminação, para se sentirem inseridas na sociedade. O tratamento deve se diferenciar apenas como forma de contemplar as necessidades específicas da deficiência e não de reduzir a sua capacidade de inserção.

2. Dados gerais

Os dados estatísticos nos ajudam a perceber a população com deficiência e a compreender a importância desse segmento na sociedade.

2.1 População com deficiência **no Brasil**

Estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS) calculam que no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa.

O Brasil tem 45,6 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Dos cerca de 190 milhões de brasileiros, aqueles com pelo menos uma deficiência, seja visual, auditiva, motora ou mental, somam 23,9%.

Apesar desses números, a prática da inclusão social começou tarde no Brasil e, por isso, algumas empresas ainda têm dificuldade na sua implantação. Mas dados mostram que, pouco a pouco, o Brasil tem se mostrado ativo quando comparado ao mercado mundial e que as relações entre as pessoas com deficiência, a sociedade em geral e as empresas em particular tornam-se mais saudáveis e caminham na direção correta.



63,3%
da população deficiente
do mundo
é economicamente
ativa.



610 milhões
de pessoas
no mundo têm
deficiência.

45,6
milhões de
pessoas no Brasil
têm deficiência.

2.2 As causas da deficiência no Brasil

As causas da deficiência no Brasil e no mundo são as mais diversas. As deficiências podem ser originadas tanto por enfermidades e doenças congênitas como por acidentes (adquiridas).

Infelizmente, dados mostram que o número de deficiências causadas pela violência urbana vem crescendo a cada instante.

2.2.1. Violência urbana

Todos os meses, cerca de 8 mil brasileiros adquirem uma deficiência. A violência urbana, portanto, é um dos principais fatores no aumento das estatísticas com relação à deficiência no país. A falta de segurança leva a casos extremos, que, na maioria das vezes, não podem ser revertidos.

Acidentes com armas de fogo e no trânsito sempre lideraram as causas de deficiência no Brasil. Em 1985, as armas de fogo originaram 25% das deficiências e os acidentes de trânsito foram os líderes no ranking, com 45%. Já em 1995, os papéis foram invertidos e os números mostraram que 38% das lesões foram ocasionadas pelas armas e 33% pelo trânsito. De 2001 para cá, os casos com armas de fogo aumentaram para 46% e os provocados por acidentes de trânsito caíram para 30%. **O fato acontece principalmente entre a população jovem** (idade média de 32 anos) e predomina no sexo masculino (85%).

3. Garantias legais do acesso ao trabalho

No Brasil, a lei de Cotas (8.213/91, art. 93), que estabelece cotas de contratação para empresas privadas com mais de 100 funcionários, foi instituída em 1991, mas somente em 1999, com a sua regulamentação, começou a produzir efeitos.

A cota de cada instituição ou corporação é determinada por um percentual aplicado ao número de funcionários:

- I – até 200 empregados: 2%;
- II – de 201 a 500 empregados: 3%;
- III – de 501 a 1.000 empregados: 4%;
- IV - de 1.001 em diante: 5%.

Os artigos 1º, 3º e 7º da Constituição de 1988 proíbem a discriminação a pessoas portadoras de deficiência em relação ao acesso ao emprego e à remuneração.



3.1 Dúvidas com relação à Lei de Cotas

A legislação é bastante clara ao tratar da empregabilidade de pessoas com deficiência. Destacamos, porém, alguns de seus principais pontos:

a) Quais trabalhadores podem ser contratados para preenchimento da cota?

Os reabilitados profissionalmente, com certificado fornecido pela Previdência Social, e as pessoas com deficiência, segundo critérios estabelecidos pelo Decreto 5.296 e pela Lei 10.690. É importante conhecer esses critérios, pois alguns tipos de deficiências não são reconhecidas pela lei. Para cumprimento da cota, não são considerados terceirizados, estagiários e aprendizes.

b) Qual valor da multa pelo não cumprimento da cota?

Varia de R\$ 1.101,75 a R\$ 110.174,67, sendo calculada de acordo com o número de vagas da cota não preenchidas.

c) Com que periodicidade a empresa pode ser multada?

O intervalo mínimo entre a lavratura dos autos de infração é de 24 horas.

d) A empresa pode demitir o profissional com deficiência?

No caso de a empresa demitir uma pessoa com deficiência, o artigo 93 da Lei 8.213 diz que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

4. Panorama geral do mercado

O número de pessoas com deficiência incluídas no mercado vem aumentando, mas ainda é preciso avançar em aspectos da cultura corporativa e quebrar paradigmas como o da baixa produtividade desse tipo de profissional.

A Lei de Cotas pode ser interpretada como um exemplo de ação afirmativa assumida pelo poder público e pela sociedade civil. Os percentuais estabelecidos pelo Decreto 3.298 possibilitaram que o cenário da inclusão econômica das pessoas com deficiência se transformasse de forma promissora.

A quebra de barreiras físicas e atitudinais são pré-requisitos importantes para que os profissionais com deficiência exerçam suas funções com equiparação de oportunidades – o que, para nós, são ações que eliminam ou diminuem as desvantagens, propiciando chances iguais de participação a todos.

5. Contratação de profissionais **com** deficiência

A contratação de profissionais com deficiência ainda é tímida devido à falta de conhecimento das empresas com relação à maneira correta de fazê-la e às adequações a serem feitas durante a etapa de inclusão.

A pouca intimidade com o assunto é comum e normal. Com o intuito de amenizar algumas dificuldades, seguem instruções básicas sobre como proceder na contratação desses profissionais.

5.1 Da **entrevista**

Em uma entrevista de emprego, devemos abordar com naturalidade a questão da deficiência, entre outros temas, quando o candidato não se manifestar. Não é o conteúdo da pergunta, mas sim sua formulação que pode conter discriminação. O entrevistador deve se sentir livre para perguntar a respeito da deficiência se tiver dúvidas sobre a influência da mesma no desempenho da função.

5.1.2. Dicas de **entrevistas**

- Entrevistar a pessoa com deficiência em local acessível e adequado às necessidades específicas dela. Lembre-se de que cada tipo de deficiência apresenta dificuldades completamente diferentes. No caso do colaborador com deficiência física, devemos ficar atentos às questões relacionadas à locomoção; dos surdos, quanto à comunicação; das pessoas com deficiência visual, quanto à orientação; e das pessoas com deficiência mental, quanto às limitações.
- Muitas pessoas com deficiência ficam inseguras quando o assunto é acessibilidade e, principalmente, em saber se a empresa está preparada para recebê-las. Portanto, permita que o candidato leve alguém (normalmente um parente próximo) para lhe dar suporte, caso seja necessário, no primeiro encontro.
- Se ocorrer uma situação embaraçosa, use de delicadeza, sinceridade e bom humor para resolvê-la. Isso nunca falha.
- Dirija-se sempre à pessoa com deficiência, mesmo que ao seu lado esteja um acompanhante e/ou intérprete.
- Muitos gestores sentem receio quando sabem que, na próxima turma de entrevistados, haverá uma pessoa com deficiência. Fique tranquilo; são pessoas comuns iguais a você. Lembre-se de que o bom senso e a naturalidade são seus aliados neste primeiro contato.
- Tome cuidado com candidatos com deficiência que se apoiam em própria limitação. A deficiência não pode servir como desculpa ou como muleta. Devemos contratar profissionais que estejam habilitados emocional e fisicamente, que a deficiência não atribuiu nenhuma diferenciação além daquela já evidente.



5.1.2.1 Entrevistando a pessoa com deficiência

Auditiva

- Na entrevista com o deficiente auditivo, a visão é primordial. Por isso, mantenha sempre o contato visual e se posicione de forma que sua boca e expressões faciais estejam visíveis. Mímica, gestos ou escrita podem facilitar a comunicação.
- Muitos deficientes auditivos conseguem manter uma conversação oral. Lembre-se de que nem todo surdo é mudo.
- Use tom de voz normal, fale de forma bem articulada, distinguindo palavra por palavra, mas sem exagerar. Falar alto não adianta.
- Os surdos não percebem mudanças no tom de voz; portanto, seja expressivo ao falar. Expressões faciais, gestos e movimento de corpo facilitam a compreensão.
- Se tiver alguma dificuldade em entender o que uma pessoa com deficiência auditiva falou, não se acanhe e peça para que ela repita.
- Conhecer ou estar acompanhado por alguém que saiba a linguagem de sinais (Libras) pode ser útil na entrevista.



Física

- Quando for conversar por muito tempo com uma pessoa que use cadeira de rodas, procure ficar sentado.
- Cadeira de rodas, bengalas e muletas fazem parte do espaço corporal da pessoa; portanto, não apoie nem movimente as mesmas sem permissão.
- Procure deixar as muletas, bengalas ou a cadeira de rodas sempre próximas da pessoa com deficiência quando ela não estiver usando esses instrumentos.
- Empurrar uma cadeira de rodas exige cuidado. Preste bastante atenção para não batê-la em ninguém.
- Se estiver acompanhado por uma pessoa que ande devagar, como pessoas com baixa estatura ou que usam muletas, acompanhe o passo, e se achar que a pessoa com deficiência física precisa de ajuda, não hesite em oferecê-la.



Visual

- Sempre que possível, receba o entrevistado pessoalmente para evitar que o mesmo fique perdido.
- Se você for conduzi-lo, dobre seu braço e lhe ofereça o cotovelo. Assim, a pessoa com deficiência visual vai acompanhá-lo naturalmente enquanto você anda.
- Avise, antecipadamente, sobre a existência de degraus, buracos, pisos escorregadios e quaisquer obstáculos à frente.
- Ao ajudá-la a se sentar, coloque a mão da pessoa no encosto da cadeira e avise se a mesma possui braços.
- Ao indicar caminhos, seja o mais detalhista possível, informando a distância em metros.
- Não fale alto; afinal, os cegos não são surdos.
- Não se sinta intimidado em usar palavras como “olhe” e “veja”. As pessoas com deficiência visual utilizam esses termos naturalmente.
- Quando você for embora, não se esqueça de avisar a pessoa com deficiência visual.
- Por mais tentador que seja acariciar um cão-guia, tenha em mente que esses cães têm a responsabilidade de guiar um dono que não enxerga. O cão não pode ser desviado do seu dever.



Mental

- Recomenda-se que o entrevistado esteja acompanhado por um parente ou pessoa próxima, cujo convívio seja constante, para auxiliar na entrevista.
- Fale pausadamente para que o deficiente possa entendê-lo e interaja na velocidade dele.
- Como essas pessoas podem ter uma habilidade cognitiva abaixo da média, é primordial levantar as limitações possíveis com o acompanhante para melhor entendimento da capacidade produtiva do candidato.
- Seja cordial, solícito e respeite o tempo de resposta do candidato.

5.1.3 Minirroteiro para entrevista com pessoas com deficiência

1) Você possui aposentadoria por invalidez ou algum benefício do governo?

sim não Qual? _____

2) Qual é a sua deficiência? Quais são as principais sequelas ou limitações?

2.1) Falar sobre suas limitações o desagrada? _____

3) Você é independente para as atividades da vida diária (ir ao banheiro sozinho, subir e descer escadas, se vestir sozinho, comer sozinho, etc.)?

sim não Caso não, especifique as atividades: _____

4) Você é independente para utilizar transporte público?

sim não

5) Qual meio de transporte você utilizará para vir trabalhar?

ônibus metrô trem carro próprio carona

6) Você já teve outras experiências profissionais?

sim não Se sim, quais foram? _____

7) Você necessita de alguma adaptação especial para trabalhar?

sim não Se sim, quais? _____

8) Você necessita de alguma adaptação tecnológica específica para trabalhar?

sim não Se sim, quais? _____



5.2 Da **admissão**

Não há nenhuma diferença entre o contrato da pessoa com e sem deficiência. O salário, os direitos e os deveres são os mesmos e definidos segundo o cargo e/ou função.

Alguns tipos de deficiência possuem particularidades no entendimento do contrato de trabalho e no preenchimento de fichas e devem ser considerados no processo de admissão. Veja a seguir.

Pessoas cegas: Para que a pessoa com deficiência visual possa achar o local correto da assinatura de documentos e do contrato de trabalho, ela utilizará uma régua ou guia. Tais instrumentos são orientativos e auxiliam no processo de independência dessas pessoas. Será necessária a leitura prévia, em voz alta, do contrato de trabalho, caso o mesmo não esteja em braile.

Pessoas surdas: Muitas vezes a pessoa com deficiência auditiva apresenta dificuldades para entender algumas palavras da língua portuguesa. Isso acontece, principalmente, entre aquelas

que foram alfabetizadas em Libras (Língua Brasileira de Sinais) e não utilizam o português com frequência. Portanto, é indispensável um suporte maior se ela apresentar dificuldade de compreensão de algum termo do contrato de trabalho ou de outros documentos.

Pessoas com deficiência física:

Somente terá dificuldade a pessoa com deficiência física que apresentar alguma limitação dos membros superiores. Nessa ocorrência, poderá ser necessária a leitura prévia, em voz alta, do contrato de trabalho.

Pessoas com deficiência mental:

Essas pessoas podem ter uma habilidade cognitiva abaixo da média, geralmente variando de retardo mental leve a moderado. Para essas pessoas deve-se falar e explicar sobre os processos e rotinas pausadamente e, no caso de assinatura de contratos, na presença de um parente próximo (preferencialmente mãe ou pai).

6. Como gerir este quadro de funcionários

A partir de uma visão inclusiva, em que todos têm direitos e deveres iguais, é essencial tratar os cidadãos com deficiência com a mesma consideração e respeito dedicados a todos. Para administrar um quadro de funcionários com essas características, é preciso inserir a visão inclusiva no dia a dia da instituição.

Tendo em vista que as pessoas com e sem deficiência devem ser tratadas da mesma forma, não ignorando as características tão importantes deste segmento da população, é possível gerir perfeitamente o quadro de funcionários, transformando o ambiente corporativo em um lugar de oportunidades e de valorização da diversidade.

Para que possamos receber esse público de portas abertas, é necessário o envolvimento de toda a equipe de trabalho. Cada colaborador da área deve estar sensibilizado sobre as questões referentes à deficiência e à diversidade de forma geral.

Uma vez conscientizado, o ambiente se torna propício à comunicação aberta, sem qualquer tipo de receio, e os preconceitos em torno das pessoas com deficiência são derrubados.

Os trabalhos de sensibilização corporativa são fundamentais para a retenção dos profissionais com deficiência na empresa e são a peça-chave dessa empregabilidade.

6.1 Expectativas

Os gestores devem ter consciência que possuir uma deficiência não faz de um cidadão melhor ou pior do que um sem deficiência. Esse pensamento é extremamente preconceituoso.

Estereotipar um grupo de pessoas acaba por ignorar características singulares de cada indivíduo, que os tornam especiais e únicos.

Portanto, a ideia de que todo profissional com deficiência é incapaz é tão preconceituosa quanto a de que todo deficiente é competente. As duas formas de pensar são equivocadas, já que, ao se estereotipar um grupo, corre-se o risco de sobrecarregá-la. Deste modo, as empresas que não estão preparadas para receber esses colaboradores ficam frustradas com o resultado, o que termina bloqueando novas contratações.

Todos precisamos refletir sobre o que estamos perdendo quando reduzimos nossos relacionamentos e o que podemos ganhar quando interagimos e compartilhamos nossas vivências. Precisamos, mais do que incluir, interagir para conhecer e ser conhecido.

Desta maneira, as expectativas sobre esse tipo de contratação devem ser iguais às que se tem sobre qualquer outro profissional.



6.2 Acessibilidade

Para que o profissional com deficiência selecionado possa trabalhar na empresa, a acessibilidade do local deve estar adequada ao seu tipo de deficiência.

Acessibilidade tem como principais objetivos garantir o acesso apropriado às pessoas com deficiência (conforto, independência e segurança na utilização de ambientes, estação de trabalho e equipamentos) e a funcionalidade do espaço edificado (sinalização tátil, sonora e visual de forma integrada, banheiro adequado), incluindo rotas acessíveis e padronização de soluções, com possibilidade de melhorias opcionais.

Garantir a acessibilidade contribuiu diretamente para a contratação e a retenção desses colaboradores na empresa.

Desta forma, a instituição que respeitar os requisitos da acessibilidade estará garantindo um ambiente corporativo inclusivo, menos obstruído por barreiras arquitetônicas, e proporcionará autonomia, conforto e segurança aos profissionais com deficiência.



Informações úteis:

Há normas que definem a implantação das mudanças ambientais, de forma a eliminar as barreiras arquitetônicas. As regras são estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), na NBR 9050, de 2004.

6.3 Sensibilização da equipe de trabalho

Visando à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, devemos levar em conta as dificuldades de relacionamento que esses indivíduos enfrentam.

Por isso, além das barreiras arquitetônicas (acessibilidade), devemos pensar nas barreiras culturais e atitudinais do processo de inclusão. A etapa da sensibilização precede a contratação e garante aprendizado ao grupo.

A falta de informação gera desconforto e dúvidas nos funcionários. Por isso, é importante receber bem esse novo integrante da equipe, principalmente com o bem-vindo facilitado por um representante da área. É necessário ser claro e transmitir à equipe todas as informações relativas ao colega com deficiência, qual a função que desempenhará, o que é esperado dele e o tratamento a ser dado. Devemos lembrar que o colaborador com deficiência será mais um funcionário e que fará “parte do time”.



6.4 Metas e produtividade

A empresa deve estar atenta quanto à habilidade do profissional com deficiência estar de acordo com a atividade

exercida. A partir da verificação desse aspecto, os critérios para cobranças e expectativas devem ser os mesmos utilizados com uma pessoa sem deficiência.

Se a pessoa com deficiência tiver atribuições claras e definidas e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ela terá responsabilidades e será como os demais funcionários e poderá candidatar-se a promoções, aumentos salariais e bônus por performance.

O profissional deve e pode ser cobrado, por seu superior, de suas responsabilidades, como qualquer outro funcionário.

6.5 Direitos e deveres

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e deveres que os outros colaboradores. Para que não haja qualquer tipo de diferenciação, listamos abaixo algumas dicas que visam auxiliar na melhor gestão desta empregabilidade.

- O profissional com deficiência deve cumprir seus horários como os demais funcionários e realizar suas atividades particulares, como ir ao médico, fora do horário de trabalho.
- O candidato com deficiência deve participar desde o início de treinamento com os demais funcionários sem deficiência. É importante providenciar recursos para esse funcionário participar do treinamento de forma adequada. Por exemplo, caso haja um surdo na turma, devem ser utilizados materiais impressos ilustrativos, recursos visuais, exemplos concretos e mesmo a comunicação em Libras, com a presença de um intérprete.
- O desempenho do profissional com deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador.
- Não existem atividades mais adequadas para um tipo de deficiência. Se considerássemos tal afirmação, estaríamos rotulando esses cidadãos e desconsiderando as particularidades e potencialidades.
- É um direito do colaborador com deficiência trabalhar em um ambiente adequado às necessidades dele. Portanto, se necessário, deve ser adquirido um software especial para o funcionário com deficiência visual. O mesmo deve valer para as questões da acessibilidade física, que deve atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência física contratada.

6.6 Permanência e promoção

A contratação é apenas uma das etapas da inclusão do profissional com deficiência na instituição, mas a permanência no cargo requer outras medidas importantes.

A estabilidade desse colaborador depende tanto dele, que deve mostrar todo potencial e vontade de aprender e de trabalhar, como da própria empresa, que precisa garantir a inclusão da pessoa com deficiência em todas as áreas da instituição.

Os gestores devem ter em mente que, para a permanência e o crescimento do profissional com deficiência, serão necessários ajustes durante a implantação do programa. São eles:

- não excluir as pessoas com deficiência do convívio com os demais funcionários;
- delegar responsabilidade;
- acompanhar seu desempenho;
- cobrar metas;
- orientar sobre processos;
- envolver a equipe na contratação;
- incluir o profissional com deficiência nos programas de treinamento promovidos pela instituição.

6.7 Processo de demissão

O processo de demissão deve ocorrer da mesma maneira com todos os funcionários, inclusive com os colaboradores com deficiência. Extremamente relevante nesse caso é que a deficiência não seja a causa, que o funcionário saiba disso e que receba explicações cabíveis.

A única particularidade é que, segundo o artigo 93 da Lei Federal nº 8.213/91, a dispensa só pode ocorrer nos contratos com prazo indeterminado quando outro empregado com deficiência for contratado no lugar do exonerado para que a cota legal da empresa não seja comprometida.

7. Conclusão

Esta cartilha desmitifica a inclusão do profissional com deficiência na Tenco Shopping Centers, informa aos gestores sobre esse universo desconhecido e aponta as facilidades na administração de funcionários com características singulares.

Trazer a diferença para dentro da instituição, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios. Mas para que o processo de inclusão seja bem-sucedido, todos precisam valorizar a diversidade e promover a igualdade de chances, visando ao desenvolvimento igualitário dos potenciais de todos os profissionais. Isso também é ser Garden; afinal estaremos sendo socialmente justos.

Enxergar as vantagens desse tipo de contratação é fundamental para o processo da inclusão da pessoas com deficiência no Grupo Tenco. A

diversidade colabora para o crescimento, pois diferentes vivências contribuem na criação de novos valores. A presença do colaborador com deficiência motiva os colegas de trabalho, que se inspiram com a força de vontade, determinação e vontade de viver dele. A inclusão humaniza as relações interpessoais no ambiente corporativo e melhora significativamente o clima organizacional, elevando a qualidade de vida do grupo e da comunidade.

Também há vantagens para pessoas com deficiência que, ao fazer parte do mercado de trabalho, se tornam parte de uma sociedade produtiva, assumindo um papel ativo e responsável.

Uma empresa inclusiva é o primeiro passo para uma sociedade inclusiva, na qual todos são diferentes, mas com direitos iguais.

E nós do **#timegarden** somos atores principais dessa inclusão social

“Empregabilidade não é tão somente empregar pessoas portadoras de necessidades especiais, mas abrange ações de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais no mercado de trabalho, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional.”
(Audrey Fallero)

The logo features the word "TENCO" in a bold, white, sans-serif font, centered within a dark red diamond shape. The diamond is composed of two overlapping, slightly offset diamond shapes. Below the main diamond, the words "Shopping Centers" are written in a smaller, white, sans-serif font. The entire logo is set against a large, vibrant red brushstroke that dominates the middle of the page. To the right of the red stroke, there are two small, dark blue splatters. In the bottom left corner, there are several bright orange splatters of varying sizes.

TENCO

Shopping
Centers

R. Desembargador Jorge Fontana, 50
17º andar - Belvedere
CEP: 30320-670 | Belo Horizonte - MG
grupotenco.com.br