

## **MODELO DE NEGÓCIO: consultoria para inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho**

*BUSINESS MODEL: consulting for intellectual disability inclusion in the labour market*

*MODELO DE NEGOCIO: consultoría para la inclusión de la discapacidad intelectual en el mercado laboral*

Norma Licciardi<sup>1</sup> (*normaprofatec@gmail.com*)  
Isabella Sayuri Yamashita<sup>1</sup> (*sayuriyamashita.isy@gmail.com*)  
Ilson Luiz Pereira<sup>1</sup> (*ilsonluispereira@gmail.com*)

<sup>1</sup>FATEC Ipiranga - SP

### **Resumo**

O objetivo deste artigo foi demonstrar o desenvolvimento de um modelo de negócio para uma empresa do terceiro setor, especializada na inclusão, treinamento e desenvolvimento de pessoas com deficiência intelectual para o mercado de trabalho, com base na ferramenta *Canvas*. Para tanto, iniciou-se a montagem de uma proposta em que foram analisadas as necessidades, os problemas e as expectativas da pessoa deficiente intelectual para o ingresso no mercado formal de trabalho e, em contrapartida, as necessidades, os problemas e as expectativas das organizações, que necessitam da mão de obra de pessoas com deficiência para cumprir a legislação brasileira e, além disso, atender à questão da responsabilidade social inerente a todas as organizações. Essa análise permitiu a criação do *layout* da proposta da empresa a ser criada e, após isso, pode-se estruturar os nove blocos do mapa visual *Canvas*, que se relacionam entre si e compõem as atividades, estruturas, propostas e necessidades fundamentais para o desenvolvimento da empresa.

**Palavras-chave:** Deficiente intelectual, Inclusão, Mercado de Trabalho, Modelo de Negócios.

### **Abstract**

The purpose of this article was to demonstrate the development of a business model for a company of the third sector, specialized in inclusion, training and development of people with intellectual disabilities into the labor market, based on the Canvas tool. So, a purpose was assembled and needs, problems and expectations of intellectual disabled person were analyzed to his admission in the formal labor market and, on the other hand, the needs, problems and expectations of organizations, which require the workforce of people with disabilities to comply with Brazilian legislation and, in addition, to meet the issue of social responsibility inherent in all organizations. This analysis allowed the creation of company's proposed layout to be created and, after that, the nine blocks of the visual map Canvas could be structured, that relate to each other and composes the activities, structures, and basic needs to the development of the company.

**Keywords:** Intellectual handicapped, Inclusion, The labor market, Business Model.

### **Resumen**

El propósito de este artículo fue demostrar el desarrollo de un modelo de negocio para una empresa del tercer sector, especializada en la inserción, capacitación y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual en el mercado de trabajo, basado en la herramienta de "Canvas". Para ello, comenzó a armar una propuesta en el que fueron analizadas las necesidades, problemas y expectativas de la persona con discapacidad intelectual al mercado laboral formal y, por otra parte, las necesidades, problemas y expectativas de las organizaciones, que requieren la fuerza de trabajo de personas con discapacidad para cumplir con la legislación brasileña y, además, debe tenerse en cuenta el tema de la responsabilidad social inherente a todas las organizaciones. Este análisis permitió la creación de la distribución propuesta de la empresa a ser

creada y, después de eso, se puede estructurar nueve bloques del mapa visual “Canvas”, que se relacionan entre sí y componen las actividades, estructuras y necesidades básicas para el desarrollo de la empresa.

**Palabras clave:** Discapacidad Intelectual, Inclusión, Mercado de trabajo, Modelo de Negocio.

## Introdução

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referente ao Censo 2010, do total aproximado de 44 milhões de habitantes no Estado de São Paulo, 547 mil tem algum tipo de deficiência intelectual (IBGE, 2010; QUEIROZ, 2010). E, desse total de pessoas deficientes intelectuais, apenas 34.461 estavam trabalhando no 1º semestre de 2010, segundo a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado (CENTRO RUI BIANCHI, 2010).

Segundo a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional são apontadas como as principais causas da não contratação de pessoas com deficiência. E a inclusão de pessoas com atraso cognitivo pode ser ainda mais complicada, já que a capacidade de cada deficiente varia, e as adaptações do ambiente devem ser customizadas, ou seja, adequadas especificamente para aquele funcionário (PORTAL BRASIL, 2012).

Este artigo visa elaborar o modelo de negócio para o desenvolvimento de uma empresa do terceiro setor para a inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho, oferecendo para as pessoas deficientes intelectuais a possibilidade de conseguir um emprego e ter uma profissão; e, para as empresas contratantes o trabalho de captação e seleção, treinamento e desenvolvimento (tanto aos empregados com deficiência intelectual como aos demais colaboradores que irão relacionar-se diretamente com eles), diagnóstico de clima e avaliação de desempenho.

O modelo de negócio descrito nesse artigo baseia-se na ferramenta *Business Model Canvas*, um mapa visual proposto por Alexander Osterwalder baseado no seu trabalho *Business Model Ontology* publicado no ano de 2004, contendo nove blocos que se relacionam em quatro grandes grupos e descrevem pontos-chaves do plano de negócios (OSTERWALDER, 2011). No decorrer do projeto será apresentada a tela Canvas e o detalhamento das atividades e negócios de cada um de seus blocos.

A escolha em focar o projeto na pessoa deficiente intelectual partiu após pesquisa e identificação que, entre todos os grupos de pessoas com alguma deficiência, esses cidadãos são os que mais têm dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, e os que mais sofrem preconceitos por parte da sociedade.

Muitos deficientes sofrem com problemas como a falta de acessibilidade, preconceito, discriminação, dificuldade de comunicação, ofensas diretas e indiretas e muitas outras dificuldades que surgem diariamente na vida dessas pessoas. Porém, os deficientes intelectuais sofrem com todos esses problemas ao mesmo tempo, sendo difícil para eles e seus familiares

lidarem com essas situações e avancarem para transpor novos desafios na vida (ASSIS; POZZOLI, 2005).

A inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho representa uma série de grandes desafios para a sociedade e as organizações. O primeiro é vencer estereótipos sobre essas pessoas, que os classificam como inválidos, não sociáveis e sem nenhuma capacidade de aprender. O segundo é fazer com que os empresários acreditem na sua capacidade produtiva. E o terceiro é mostrar aos familiares dessas pessoas a importância do estímulo para que evoluam e ingressem no mercado de trabalho (GOYOS; ARAÚJO, 2006).

Segundo Karla Garcia Luiz (2012), o primeiro passo para que um deficiente intelectual ingresse no mercado de trabalho é um adequado processo de Captação e Seleção, para análise do perfil do candidato e da vaga a ser preenchida. Assim, como ocorre com todas as pessoas, procede-se também com a pessoa com deficiência, atentando-se a importantes questões. Se o funcionário com deficiência intelectual vai ou não conseguir trabalhar no computador, se poderá alimentar-se sozinho e quanto tempo leva para fazer as refeições, se usará o transporte público até o trabalho, se precisará ir mais vezes ao banheiro – dentre outras dúvidas – são especificidades a serem verificadas antes da contratação e de acordo com o que a empresa espera do funcionário em determinado cargo (HANSEL, 2009).

Sobre a chamada “Lei de Cotas”, ela se refere à Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e estabelece cotas de vagas de emprego para pessoas com deficiência e dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências à contratação de portadores de necessidades especiais (ASSIS; POZZOLI, 2005).

O artigo 93 da citada lei impõe às grandes empresas a ocuparem uma porcentagem dos postos de trabalho com pessoas com algum tipo de deficiência, contudo, a lei não define nenhuma obrigatoriedade para que as organizações contratem pessoas com perfis de deficiência variados. Com isso, muitas organizações preferem contratar pessoas com deficiência mais “branda”, excluindo totalmente os deficientes intelectuais, por considerarem essas pessoas incapazes de exercer qualquer tipo de trabalho (PEZZUTO, 2012).

Contudo, mesmo com a legislação a favor da pessoa com deficiência, segundo pesquisa realizada em 2010 pelo Ministério do Trabalho, quatro a cada dez empresas no Estado de São Paulo não cumprem a “Lei de Cotas”. De 6.682 empresas fiscalizadas no Estado, 41% (2.741 empresas) estão irregulares e 59% (3.941 empresas) cumprem a legislação. O Ministério do Trabalho ainda aponta que o número total de empresas no Estado de São Paulo que deveriam cumprir a cota determinada pela lei é de 11.951, incluindo as fiscalizadas e as não fiscalizadas. Nesse cenário, a previsão de vagas que deveriam ser destinadas aos deficientes é de 221.068 (apud ROLLI, 2010).

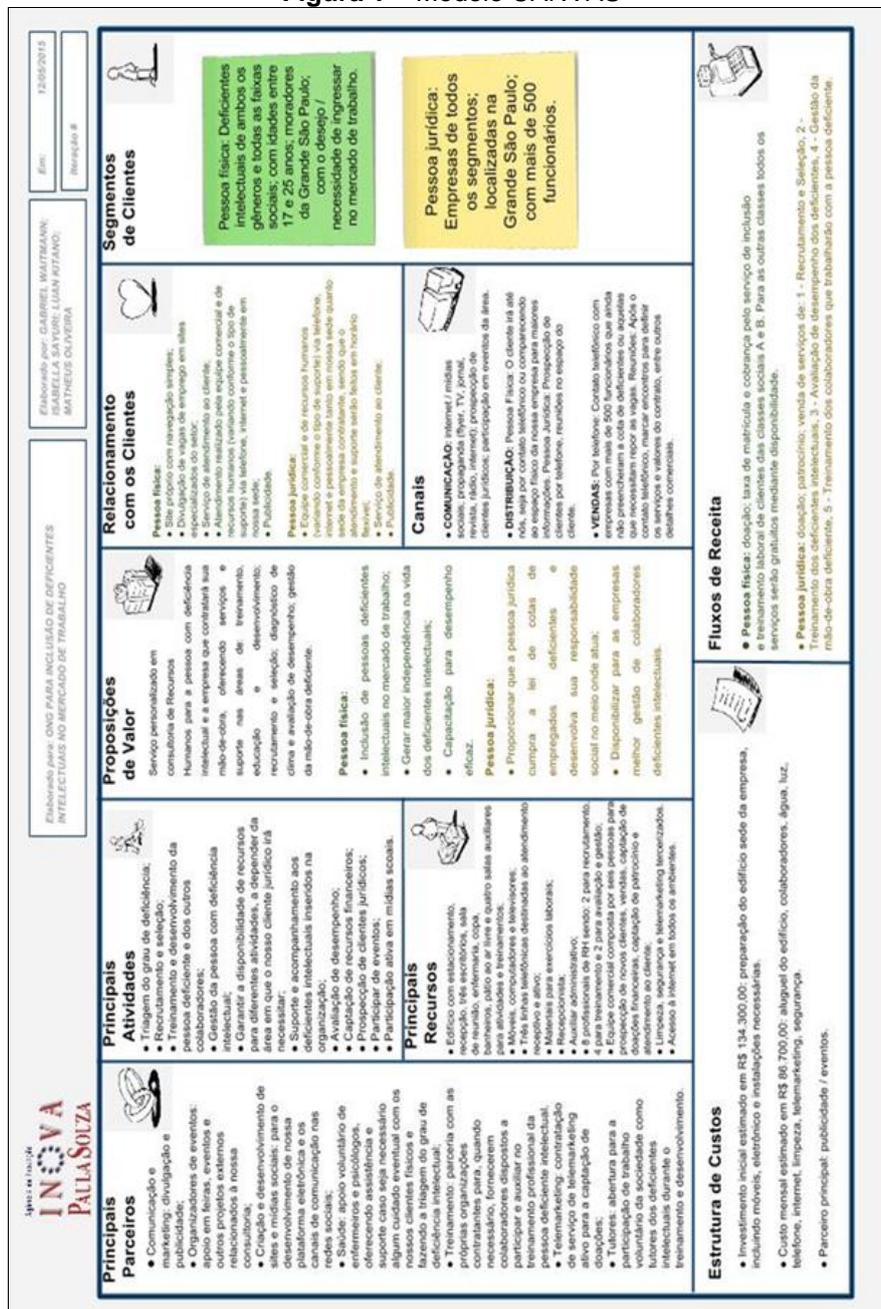
Portanto, apesar dos inúmeros desafios, a inclusão de pessoas deficientes intelectuais no mercado de trabalho tem forte demanda, tanto por parte dos colaboradores deficientes, quanto

das organizações contratantes, o que permite estruturar o modelo de negócios para a criação dessa consultoria que fará a inclusão, treinamento e gestão da mão de obra deficiente intelectual nas organizações. Diante do exposto foi elaborado o modelo de negócio que será apresentado a seguir.

## 1 Modelo de Negócio CANVAS

A seguir apresenta-se a Figura 1 referente à tela *Canvas* do modelo de negócios para a criação de uma empresa para a inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho. A criação desse mapa foi realizada utilizando-se um modelo pré-moldado disponibilizado on-line pelo portal INOVA Paula Souza.

Figura 1 – Modelo CANVAS



Fonte: Adaptado pelos autores a partir do INOVA Paula Souza (2016)

A tela *Canvas* apresenta nove blocos que se relacionam entre si e compõem as atividades, estruturas, propostas e necessidades fundamentais para o desenvolvimento de uma empresa. No decorrer deste artigo será feito o detalhamento de cada um dos blocos que a compõe.

## **2 Proposta de valor**

Para a pessoa deficiente intelectual, a empresa busca fornecer todo o ciclo de desenvolvimento e treinamento para inclusão no mercado de trabalho, com o objetivo de gerar maior autonomia e capacitação profissional na vida dessas pessoas, haja vista que há uma grande dificuldade de colocação no emprego formal desses profissionais, não somente pela falta de capacitação, mas também pela falta de empenho dos seus familiares, que não querem expor os deficientes intelectuais às diversas situações do mercado de trabalho, limitando o seu acesso à educação e interação.

E, para a pessoa jurídica que necessita cumprir a lei de cotas de colaboradores deficientes – lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, que atinge grandes empresas (ASSIS; POZZOLI, 2005), serão ofertadas as atividades de captação e seleção, treinamento e desenvolvimento, diagnóstico de clima, avaliação de desempenho e gestão de colaboradores deficientes intelectuais, com o anseio de que as empresas cumpram a legislação e exerçam parte de sua responsabilidade social, tendo um profissional competente, eficaz e apto para realizar as tarefas propostas e com ferramentas para gerir com mais facilidade esse colaborador.

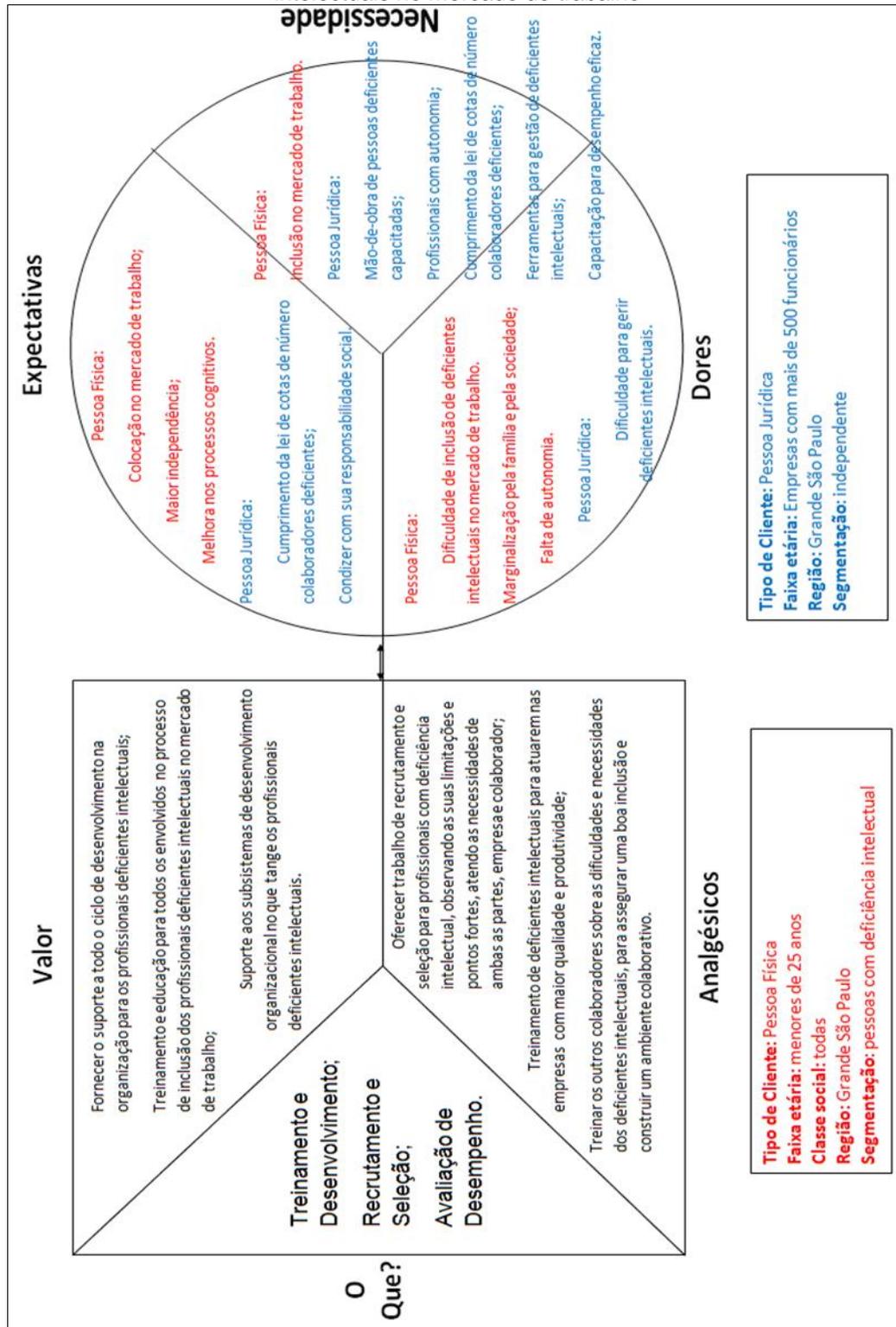
Além disso, serão oferecidos às organizações o treinamento e a educação necessários para os colaboradores internos que forem interagir com o profissional deficiente intelectual, incluindo os seus colegas e supervisores no trabalho, facilitando o convívio e a interação entre eles.

Todos os trabalhos oferecidos à pessoa jurídica serão personalizáveis de acordo com sua cultura, tipo de negócio, de modo a flexibilizar os treinamentos, diagnósticos, avaliações e gestão dos colaboradores deficientes intelectuais.

Por fim, sobre as dificuldades a serem enfrentadas nesse modelo de negócios, pode-se citar a marginalização da pessoa deficiente intelectual (inclusive por sua própria família), a falta de autonomia e preparo desses profissionais e a dificuldade da gestão da mão-de-obra do profissional com esse tipo de deficiência.

A Figura 2 apresenta o *layout* da proposta de valor criado para a correta definição dos valores da empresa, levando em consideração as necessidades e expectativas dos nossos clientes alvos.

**Figura 2 - Layout da proposta de valor para a criação de consultoria para inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho**



Fonte: Elaborado pelos autores (2016)

### 3 Apresentação detalhada do modelo de negócio

A seguir serão detalhados os aspectos principais do negócio proposto, incluindo segmentação de clientes, legislação, canais de divulgação e serviços a serem oferecidos.

#### 3.1 Segmentação de clientes

A consultoria terá dois tipos distintos de clientes no nicho de inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho, sendo

**Tabela 1 - Pessoa física: características**

---

Deficiente Intelectual;  
Ambos os gêneros;  
Entre 17 até 25 anos de idade;  
Que esteja fora do mercado de trabalho ou nunca tenha ingressado nele;  
Todas os níveis sociais;  
Todas os níveis de escolaridade;  
Moradores da Grande São Paulo.

---

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2016)

**Tabela 2 - Pessoa jurídica: características**

---

Organizações com mais de 500 funcionários que necessitam cumprir a cota de empregados deficientes, de acordo com a lei 8.213/91;  
Empresas situadas na Grande São Paulo;  
Independente do segmento

---

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2016)

#### 3.2 Canais

O bloco Canais divide-se em três grupos que representam a maneira que a empresa irá comunicar-se com os clientes, distribuir os serviços/produtos e efetuar vendas. Para melhor entendimento será apresentado cada grupo desse bloco de maneira distinta.

##### 3.2.1 Canais de comunicação

A comunicação da empresa com seus clientes se dará através de cinco canais distintos:

- I. Internet / mídias sociais: Divulgação em sites e blogs com assuntos relacionados, em redes sociais e site próprio da empresa;
- II. Flyer: Distribuição de flyers em locais de interesse comum para deficientes intelectuais e grandes organizações (como feiras de eventos), com informações sobre a empresa e o que ela oferece para os clientes, tanto pessoa jurídica quanto física;
- III. Propaganda em meios de comunicação (televisão, jornal, revista, rádio, internet);

IV. Prospecção de clientes jurídicos: Contato telefônico com empresas com mais de 500 funcionários que ainda não preenchem a cota de pessoas com deficiência ou, aquelas que necessitam repor as vagas;

V. Participação em eventos com o tema RH / Deficientes: Stand promovendo a marca e expondo sobre a ação da nossa empresa no mercado.

Apesar de a propaganda em meios de comunicação (televisão, rádio, revistas etc.) atingir um público consideravelmente maior em relação aos outros canais, seu custo é elevado. Por isso, para a empresa, a melhor relação custo-benefício é a divulgação via internet, pois em muitos casos, como por exemplo, uma página em uma rede social ou site próprio, não traz custos (ou apresenta baixo custo). Entre as abordagens feitas pelos concorrentes com relação aos canais de comunicação estão:

I. Publicidade nas diversas mídias: Divulgação nas redes sociais, através da página oficial, além de espaço publicitário na televisão, jornais, revistas etc.;

II. Participação em eventos: Stand com informações sobre a entidade;

III. Publicidade nos mais diversos locais: Outdoors, banners em veículos, propagandas em estabelecimentos comerciais.

### **3.2.2 Canais de distribuição**

A distribuição dos serviços para os clientes será feita de forma distinta entre os clientes pessoa física e ou jurídica. A principal diferença entre eles é que a pessoa física irá encaminhar-se diretamente até a empresa; o contato inicial poderá ser telefônico ou comparecendo diretamente no estabelecimento.

No caso da pessoa jurídica, a empresa será contatada pelos consultores visando marcar reuniões diretamente nas suas dependências, de modo que os consultores já possam conhecer o local onde os profissionais irão trabalhar. Dessa forma, será mais fácil verificar aspectos de acessibilidade e adequação para o trabalho dos candidatos com deficiência.

### **3.2.3 Canais de vendas**

I. Por telefone: Contato telefônico com empresas com mais de 500 funcionários que ainda não preencheram a cota de deficientes ou aquelas que necessitam repor as vagas.

II. Reuniões: Após o contato telefônico, marcar encontros para definir os serviços e valores do contrato, entre outros detalhes comerciais.

## **4 Relacionamento com o cliente**

O relacionamento com os clientes pessoa física, ou seja, os deficientes intelectuais e seus familiares, será através de:

I. Site próprio com navegação simples e didática;

- II. Divulgação de vagas de emprego em sites especializados do setor;
- III. Serviço de atendimento ao cliente – SAC (profissional de telemarketing treinado);
- IV. Atendimento realizado pela equipe comercial e de recursos humanos (variando conforme o tipo de suporte) via telefone, internet e pessoalmente em nossa sede;
- V. Publicidade em mídias impressas, digitais e audiovisuais.

E com os nossos clientes pessoa jurídica iremos nos relacionar prestando um atendimento de forma personalizada a suas necessidades através de:

- I. Equipe comercial e de recursos humanos (variando conforme o tipo de suporte) via telefone, internet e pessoalmente tanto em nossa sede quanto sede da empresa contratante, sendo que o atendimento e suporte serão feitos em horário flexível;
- II. Serviço de atendimento ao cliente – SAC (profissional de telemarketing treinado);
- III. Publicidade em mídias impressas, digitais e audiovisuais.

## **5 Recursos Físicos e Materiais**

Entre os principais recursos físicos e materiais necessários para a implantação inicial da consultoria, estão:

- I. Edifício com estacionamento, recepção, sala de reunião, três escritórios, enfermaria, copa, banheiros, pátio ao ar livre e quatro salas auxiliares para atividades e treinamentos, sendo imprescindível que todos os acessos sejam bem sinalizados e inclusivos para cadeirantes e pessoas com deficiência visual (pisos táteis);
- II. Móveis;
- III. Três linhas telefônicas destinadas ao atendimento receptivo e ativo;
- IV. Computadores na recepção, sala de reunião, escritórios e salas auxiliares;
- V. Televisores na sala de reunião e salas auxiliares;
- VI. Materiais para exercícios laborais;
- VII. Acesso à internet em todos os ambientes.

## **6 Recursos Humanos**

Os principais recursos humanos necessários são:

- I. Equipe de recursos humanos composta por oito pessoas, divididas em: dois profissionais para realizar o recrutamento e seleção, quatro profissionais para o treinamento e desenvolvimento e dois profissionais para o diagnóstico de clima, avaliação de desempenho e gestão da mão de obra;
- II. Equipe comercial composta por seis pessoas para prospecção de novos clientes, vendas, captação de doações financeiras, captação de patrocínio e atendimento ao cliente;
- III. Recepcionista.

Por fim, a empresa terceirizará os serviços de limpeza, segurança e telemarketing e contará com o trabalho voluntário de duas frentes: a primeira de profissional da saúde para o diagnóstico de triagem e atender cuidados médicos básicos e emergenciais e a segunda de tutores para acompanhar a pessoa deficiente durante o treinamento.

## **7 Atividades principais a serem desenvolvidas na empresa**

Destacam-se os serviços que serão desenvolvidos pela empresa:

- I. Triagem do grau de deficiência intelectual;
- II. Captação e seleção: analisar as necessidades de nossos clientes pessoa física e jurídica para melhor atender as suas expectativas e carências, e assim captar e possibilitar o ingresso de mão-de-obra qualificada nas organizações;
- III. Treinamento e desenvolvimento laboral para deficientes intelectuais;
- IV. Treinamento e desenvolvimento para os colaboradores que trabalharão com a pessoa deficiente;
- V. Gestão da pessoa com deficiência intelectual, estabelecendo a clara compreensão das suas necessidades e competências;
- VI. Garantir a disponibilidade de recursos para diferentes atividades, a depender da área em que o nosso cliente jurídico irá necessitar;
- VII. Suporte e acompanhamento aos deficientes intelectuais inseridos na organização, além de oferecer suporte aos seus familiares, seus colegas de trabalho e seus supervisores;
- VIII. Avaliação de desempenho destinada aos deficientes intelectuais atuantes na organização para diagnosticar melhorias nos processos de desenvolvimento;
- IX. Captação de recursos financeiros via doações e patrocínios;
- X. Prospecção de clientes jurídicos: sondar potenciais clientes e criar métodos para atingir novos clientes;
- XI. Participar de eventos relacionados a nossa área de atuação;
- XII. Participação ativa em mídias on-line e off-line, de modo a buscar novos clientes físicos e jurídicos e estabelecer um relacionamento interpessoal com todos aqueles que necessitam da empresa.

## **8 Parcerias principais**

Entre os principais parceiros que a consultoria necessitará, estão empresas e profissionais relacionados a:

- I. Comunicação e marketing: divulgação e publicidade;
- II. Organizadores de eventos: apoio em feiras, eventos e outros projetos externos relacionados à consultoria;

III. Criação e desenvolvimento de sites e mídias sociais: para o desenvolvimento da plataforma eletrônica e os canais de comunicação nas redes sociais;

IV. Saúde: apoio voluntário de enfermeiros e psicólogos, oferecendo assistência e suporte caso seja necessário algum cuidado eventual com os clientes pessoa física e fazendo a triagem do grau de deficiência intelectual;

V. Treinamento: parceria com as próprias organizações contratantes para, quando necessário, fornecerem colaboradores dispostos a participar e auxiliar no treinamento profissional da pessoa deficiente intelectual.

VI. Telemarketing: contratação de serviço de telemarketing ativo para a captação de doações;

VII. Tutores: abertura para a participação de trabalho voluntário da sociedade como tutores dos deficientes intelectuais durante o treinamento e desenvolvimento.

## **9 Fontes de Receita**

### **9.1 Pessoa física:**

1. Doação espontânea unilateral: A empresa estará aberta para receber doações financeiras de pessoas físicas através do site da companhia e depósito em conta bancária, sendo elas espontâneas e não gerando nenhuma contrapartida;

2. Obrigação de pagamento para pessoa física das classes sociais A e B: Os serviços de inclusão laboral e treinamento prestados a deficientes intelectuais cuja renda familiar enquadre-se nas classes A e B serão cobrados. Para as outras classes todos os serviços serão gratuitos mediante disponibilidade.

O valor estimado a ser cobrado pelo serviço de inclusão e treinamento do deficiente intelectual da pessoa física enquadrada nas classes sociais A e B variará de acordo com o grau de deficiência intelectual, a ser verificado em uma triagem feita por profissionais da saúde qualificados.

De acordo com Grossman (1983, apud VIEIRA; PEREIRA, 2003), a pessoa deficiente intelectual apresenta um quadro de comportamentos adaptativos que representam a facilidade de aprendizagem, retenção de informação, adaptabilidade e interação social. Esses comportamentos podem ser definidos como graus e ajudam os educadores a terem ciência sobre o domínio comportamental que o aluno deficiente intelectual tem.

Uma pessoa deficiente intelectual pode se enquadrar em um dos quatro tipos diferentes de graus (VIEIRA; PEREIRA, 2003). Para fins ilustrativos, iremos nomear esses graus em: baixo, moderado, alto e profundo.

Conforme Pereira e Vieira (2003) indicam, apresenta-se a seguir o potencial de aprendizagem e desenvolvimento de pessoas deficientes intelectuais conforme cada grau:

I. **Grau de deficiência intelectual baixo:** capaz de ajustamento social e vocacional; precisa frequentemente de supervisão perante situações econômicas e sociais sofisticadas.

II. **Grau de deficiência intelectual moderado:** apto para realizar tarefas repetitivas; precisa de orientação em situações que exijam discernimento entre o certo e o errado.

III. **Grau de deficiência intelectual alto:** pode contribuir parcialmente em tarefas completamente supervisionadas;

IV. **Grau de deficiência intelectual profundo:** algum desenvolvimento motor e de fala; precisa de cuidados de supervisão permanentes e é incapaz de automanutenção.

Nossa empresa irá trabalhar apenas com os deficientes intelectuais enquadrados nos três primeiros graus: baixo, moderado e alto.

### 9.1.1 Estimativa de Receita

O Quadro 1 apresenta a estimativa de valores a serem cobrados aos clientes físicos e tempo de serviço conforme o grau de deficiência.

**Quadro 1 – Estimativa de valores a serem cobrados pelos serviços prestados à pessoa física**

<b>Grau de Deficiência</b>	<b>Valor do Treinamento de Inserção Laboral</b>	<b>Tempo Estimado</b>
BAIXO	R\$ 2.000,00	DOIS MESES
MODERADO	R\$ 5.000,00	SEIS MESES
ALTO	R\$ 10.000,00	UM ANO

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2016)

Esses valores incluem o acompanhamento mensal pós-colocação durante o período de seis meses.

## 9.2 Pessoa jurídica

1. **Doação espontânea unilateral:** A empresa estará aberta para receber doações financeiras de pessoas jurídicas através do site da companhia e depósito em conta bancária, sendo elas espontâneas e não gerando nenhuma contrapartida;

2. **Venda de serviços:** Os serviços serão oferecidos de forma avulsa e em pacotes, tendo diferentes valores de acordo com a quantidade de subsistemas de RH que a empresa contratará (Recrutamento & Seleção, Treinamento & Desenvolvimento [do profissional deficiente intelectual e/ou dos outros colaboradores que trabalharão com a pessoa deficiente], Diagnóstico de Clima & Avaliação de Desempenho e Gestão da mão-de-obra).

3. **Patrocínio:** captação de recursos financeiros para a realização de eventos e projetos culturais, com finalidade de publicidade.

Os valores estimados dos serviços de treinamento prestados a pessoa jurídica também serão variáveis de acordo com o grau da deficiência intelectual. Os outros serviços terão o mesmo valor independente do grau de deficiência.

O Quadro 2 apresenta a estimativa de valores voltados a pessoa jurídica e tempo de serviço conforme o grau de deficiência.

**Quadro 2 – Estimativa de valores a serem cobrados pelos serviços prestados à pessoa jurídica**

<b>Grau de Deficiência</b>	<b>Serviço</b>	<b>Valor total</b>	<b>Tempo Estimado</b>
INDEPENDENTE	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE 1 COLABORADOR DEFICIENTE	R\$ 1.000,00	DUAS SEMANAS A UM MÊS
BAIXO	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE 1 COLABORADOR DEFICIENTE	R\$ 2.000,00	DOIS MESES
MODERADO	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE 1 COLABORADOR DEFICIENTE	R\$ 4.000,00	SEIS MESES
ALTO	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE 1 COLABORADOR DEFICIENTE	R\$ 8.000,00	UM ANO
INDEPENDENTE	DIAGNÓSTICO DE CLIMA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE 1 COLABORADOR	R\$ 1.500,00	UM MÊS
INDEPENDENTE	ACOMPANHAMENTO E GESTÃO MENSAL DA MÃO-DE-OBRA DEFICIENTE DE 1 COLABORADOR (PERÍODO SEIS MESES)	R\$ 2.500,00	PERÍODO DE SEIS MESES
INDEPENDENTE	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE ATÉ 5 COLABORADORES QUE TRABALHARÃO PAREADOS COM A PESSOA DEFICIENTE	R\$ 5.000,00	UMA SEMANA

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2016)

Futuramente, o melhor caminho a ser traçado é extinguir a cobrança por parte de qualquer pessoa física, sendo necessário para isso o aumento de doações unilaterais espontâneas tanto de pessoas físicas quanto de pessoas jurídicas e contar com a captação de verbas governamentais conforme o disposto em lei. A ajuda a ser pleiteada terá base em:

**Subvenções sociais:** A subvenção é uma ajuda financeira do Governo Federal destinada a cobrir despesas de entidades sem fins lucrativos que prestam serviços essenciais de assistência social, médica e educacional, de forma suplementar aos recursos de origem privada, conforme dispõe o artigo 12, parágrafo 3º da Lei nº 4.320/64.

**Auxílio:** Ajuda do Governo Federal derivada da Lei do Orçamento que se constitui na transferência de capital para investimento para a criação e manutenção de entidades sem fins lucrativos, independentemente de contraprestação direta de bens ou serviços, conforme dispõe o artigo 12, parágrafo 6º da Lei nº 4.320/64.

## Considerações Finais

A criação deste modelo de negócios foi baseada na crença de que todas as pessoas devem ser reconhecidas, valorizadas e integradas à sociedade pelo que são, produzem e desenvolvem. E com os deficientes intelectuais essa ideologia também é verdadeira.

Almeja-se que os profissionais com deficiência intelectual ingressem nas empresas como membros da força de trabalho, e não como meros pivôs para o cumprimento de uma lei.

Todas as pessoas têm, em algum sentido, limitações – e os deficientes intelectuais não são diferentes. Eles possuem diversos limites, e a chave para o sucesso profissional é encontrar meios para que contornem esses limites, descobrindo aptidões inatas em cada indivíduo e criando novas formas para que exerçam funções dentro de uma empresa.

Objetiva-se realizar um trabalho capaz de criar cidadãos reais, ativos e participativos; e não dependentes de uma legislação cotista. Visa-se combater o preconceito sobre a capacidade de produção e eficiência das pessoas com deficiência intelectual e torná-las aptas para a realização com eficiência e confiança dos mais diferentes trabalhos. Uma parte importante deste projeto está diretamente ligada ao respeito, a tolerância e a paciência que esses colaboradores precisam encontrar no ambiente de trabalho.

Não se busca superar as instituições que já prestam um excelente serviço para as pessoas com deficiência intelectual, mas sim igualá-las na excelência e constituir parcerias de trabalho, tendo como base uma nova visão de emprego e futuro para esses cidadãos.

Por fim, acredita-se que a realização deste modelo de negócios provou-se viável, podendo ser realmente implementado para a criação de uma organização real do terceiro setor, voltada para a inclusão e assistência da pessoa deficiente intelectual no mercado de trabalho.

## Referências

ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias**. 2 Ed. Editora Damásio de Jesus: 2005.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Republicado no DOU de 11 abr. 1996.  
Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm)>. Acesso em: 26 maio 2016.

CENTRO RUI BIANCHI. **Coleta de indicativos sociais**. Centro de Informação Bianchi, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.centroruibianchi.sp.gov.br/portal/estatisticas>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

DESAFIO INOVA PAULA SOUZA. **Ferramenta de Canvas**. Centro Paula Souza, São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.desafioinovapaulasouza.com.br/hotsite/areaDoAluno/login.jsp>>. Acesso em: 28 maio 2016.

GOYOS, Celso; ARAÚJO, Eliane. **Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho**. São Carlos: Rima, 2006.

HANSEL, Tânia Dubou. **A empregabilidade de pessoas com deficiências:** possibilidades e limitações. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus de Cuiabá, Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação, Mato Grosso, out. 2009. Disponível em: <[http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania\\_dubou.pdf](http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania_dubou.pdf)>. Acesso em: 02 set. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010 – Características Gerais da População, Religião e Deficiência.** Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br/cd/cd2010CGP.asp?o=13&i=P>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

LUIZ, Karla Garcia. **Vantagens e falsas desvantagens da inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho.** Desenvolver Consultoria, Rio Grande do Sul, 10 out. 2012. Disponível em: <<http://desenvolver-rs.com.br/1012/trabalho/vantagens-e-falsas-desvantagens-da-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-intelectual-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego.** 2 ed. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)>. Acesso em: 02 set. 2016.

OSTERWALDER, Alexander. **Inovação em Modelos de Negócios – Business Model Generation.** São Paulo: Alta Books, 2011.

PEZZUTTO, Ana Carolina. Os desafios da inclusão de deficientes intelectuais. **Portal Exame**, São Paulo, 13 dez. 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-intelectuais>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

PORTAL BRASIL. LEI que regula a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos. **Portal Brasil**, Brasília, 25 jul. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

QUEIROZ, Marco Antônio de. Censo 2010 do IBGE - Pessoas com deficiência. **Bengala Legal**, Rio de Janeiro, 09 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/censo-2010>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

ROLLI, Claudia. Mais de 40% das empresas não cumprem lei de cota para deficientes em SP. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23 jun. 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2010/07/771410-mais-de-40-das-empresas-nao-cumprem-lei-de-cota-para-deficientes-em-sp.shtml>>. Acesso em: 02 set. 2016.

VIEIRA, Fernando; PEREIRA, Mário. “Se houvera quem me ensinara...” A Educação de Pessoas com Deficiência Mental. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

Recebido em 05/04/2017

Aceito em 08/05/2017