



## 25 ANOS DE LUTA PELA INCLUSÃO

Evolução e desafios marcam trajetória da Lei nº 8.213/1991, que visa inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho

### PIONEIROS

Conheça empresas do setor varejista que possuem programas voltados a PcD

### NA ESCOLA

Universidade se aproxima do aluno com deficiência para garantir sua integração

### COEXISTIR

Programa do Sincovaga abriu portas para a inclusão de PcD no varejo de alimentos



## Alvaro Furtado

Presidente do Sincovaga/SP

### Pessoas com eficiência

No último mês de julho comemoramos o 25º Aniversário da Lei de Cotas, que determina que as empresas com cem ou mais empregados reservem um percentual das suas vagas para serem ocupadas por pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS.

O Sincovaga reafirma a sua convicção sobre a relevância desta lei, que tem sido ferramenta de enorme importância para a garantia da cidadania às pessoas com deficiência. O varejo de alimentos sempre foi visto como uma porta aberta para o mercado de trabalho, sobretudo para os mais jovens, em busca do primeiro emprego, e assim também tem sido para PcD.

Para estimular isso, o setor tem feito a sua parte, a exemplo do programa Coexistir, e também por meio da assinatura de Termos de Compromisso envolvendo o Ministério do Trabalho, o Sincovaga e o Sincomercários para a inclusão de pessoas com deficiência, que a cada ano ganham a adesão de mais empresas do segmento.

Segundo dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), cerca de um terço das vagas previstas pela Lei de Cotas foi preenchido. Esses números mostram que muito se avançou, mas, para que a Lei de Cotas seja cumprida, muito ainda há por fazer na quebra das barreiras, especialmente as relacionadas ao preconceito e à discriminação, quase sempre fruto de desconhecimento em relação à capacidade do cidadão com deficiência.

Não podemos esquecer que no Brasil há mais de 46 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência que afeta a sua capacidade auditiva, visual, intelectual ou de mobilidade. No Estado de São Paulo são mais de 9 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência.

Esses números mostram que a inclusão da população com deficiência está longe de ser uma questão de minoria. Há um enorme contingente de pessoas que pode e deve contribuir ativamente para a produção e o consumo no País.

Contratar PcD é uma obrigação legal e é necessário garantir as condições para o bom desempenho das atividades. O trabalho é um direito fundamental de cidadania, uma forma de auto realização e de reconhecimento social, tenha a pessoa uma deficiência ou não.

Entidade Oficial



[www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br)  
[facebook.com/SincovagaSP](https://facebook.com/SincovagaSP)  
[twitter.com/SincovagaSP](https://twitter.com/SincovagaSP)

Fundado em 1931, o SINCOVAGA representa as empresas da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios no Estado de São Paulo, assim entendidas as que comercializam, predominantemente, alimentos, produtos de higiene pessoal e de limpeza doméstica, com denominações como: hipermercados, supermercados, autosserviços, adegas, mercados, mercadinhos, lojas de conveniência, quitandas, mercearias, empórios, laticínios, sacolões, etc.

É atribuição do SINCOVAGA representar todos os integrantes da categoria nas discussões com as representações dos trabalhadores comerciários e diferenciados para firmar convenções coletivas de trabalho, nas quais são definidas as regras para os prestadores de serviço nas empresas do varejo de alimentos.

Entre em contato conosco para conhecer e saber como utilizar nossos serviços:

Rua 24 de Maio, 35 - 13º andar - Conjunto 1313 - Centro - São Paulo/SP  
 CEP: 01041-001

São Paulo: **11 3335.1100**  
 Guarulhos: **11 2229.6141**

### DIRETORIA PRESIDENTE

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado - Austrália Varejo de Alimentos e Doces Ltda.

### TESOUREIRO

Jair Marchini - Mercearia Irmãos Marchini Ltda.

### SECRETÁRIA

Mercedes Portabales Mosquera - Supermercado Madrid Ltda.

### SUPLENTES

Sérgio Hissao Hidani - Supermercado Ponto Real Lageado Ltda.

Vivian Sabrina Tanaka Sereno - Nicolas Comércio Alimentos Ltda.

Maria Del Carmen P. Mosquera - Supermercado Madrid Ltda.

### CONSELHO FISCAL

Wilson Hiroshi Tanaka - Nicolas Comércio de Alimentos Ltda.

Sérgio Murilo de Araujo Freitas - Companhia Brasileira de Distribuição - Grupo Pão de Açúcar

Edival Bruno Troiano - Supermercado Troyano Ltda.

### CONSELHO FISCAL - SUPLENTES

Douglas de Souza Soares - Carrefour Comércio e Indústria Ltda.

Carlos Amaro Gomes - Wal Mart Brasil Ltda.

Fernando Marchini - Mercearia Irmãos Marchini Ltda.



[www.supernoticiasonline.com.br](http://www.supernoticiasonline.com.br)

O SuperNotícias é uma publicação bimestral do SINCOVAGA dirigida aos principais estabelecimentos varejistas no Estado de São Paulo. São empresas do segmento de varejo de gêneros alimentícios e empresas que atuam nos setores de alimentos, bebidas, produtos de higiene pessoal, beleza e limpeza doméstica.

### EXPEDIENTE

#### REDAÇÃO E REVISÃO:

Veropress Comunicação Corporativa  
 contato@veropress.com.br

Jornalista Responsável:

Thais Abrahão - MTb 25.299

#### PUBLICIDADE E PARCERIA:

comercial@sincovaga.com.br

Tel.: (11) 3335.1100

#### MARKETING CORPORATIVO:

marketing@sincovaga.com.br

Tel.: (11) 3335.1100

#### RELACIONAMENTO:

adm@sincovaga.com.br

Fale conosco: (11) 3335.1100

#### PROJETO GRÁFICO

#### E DIAGRAMAÇÃO:

Verts Comunicação

contato@vertscomunicacao.com.br

Tiragem: 25.000 exemplares

Periodicidade: Bimestral

Circulação: Regional

Redação



Veropress

Comercialização



Produção



ESTA EMPRESA APOIA A



# COMO FUNCIONA E POR QUE PRECISAMOS DA LEI DE COTAS?

Quando se fala em inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a maioria dos especialistas concorda em um ponto: o ideal seria não precisarmos de uma lei para assegurar a elas o exercício da cidadania. Entretanto, enquanto não alcançamos este nível de conscientização, o Artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecido como “Lei de Cotas”, continua sendo o principal recurso utilizado para garantir importantes direitos às pessoas com deficiência. Conheça agora algumas das principais dúvidas relacionadas à Lei de Cotas e à inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Thais Abrahão



Rafael Publio, da consultoria Santa Causa

o ensino médio completo. A Lei de Cotas ajudou a reparar essa injustiça, ao possibilitar que profissionais com deficiência sejam contratados e incluídos no mercado trabalho, auxiliando na sua autonomia e independência, assim como os reabilitados do INSS.

## O QUE É LEI DE COTAS?

O Artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecido como “Lei de Cotas”, define que as empresas com cem ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% dos seus postos de trabalho para pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS.

## COMO SE CALCULA A COTA?

O cálculo da cota é proporcional ao número de empregados da empresa. Deve ser considerada a soma de todos os trabalhadores formalmente contratados pela empresa em todos os seus estabelecimentos no País.

**Acompanhe os exemplos:**

Número de Funcionários da Empresa	Cota
de 100 até 200	2,00%
de 201 até 500	3,00%
de 501 até 1000	4,00%
de 1001 empregados em diante	5,00%

## QUE ATIVIDADES PODEM SER DESEMPENHADAS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

A pessoa com deficiência pode assumir qualquer atividade, em qualquer setor, desde que esteja capacitada para a função e que tenha à sua disposição os recursos e apoios necessários para realização da atividade, assim como o trabalhador sem deficiência. Portanto, não existem restrições. Cabe ao selecionador avaliar o perfil do candidato, permitindo que ele demonstre suas capacidades e habilidades e lhe garantir a acessibilidade e segurança das condições laborais.

## É VERDADE QUE NÃO EXISTEM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA QUALIFICADAS?

Isso é um mito. Durante muito tempo as pessoas com deficiência foram excluídas da convivência em sociedade e não tiveram acesso a direitos como educação e trabalho. Hoje estima-se que o Brasil tenha mais de 2,8 milhões de pessoas com deficiência com ensino universitário completo e outros 7,4 milhões com

## A PRODUTIVIDADE DA EMPRESA CAI AO CONTRATAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

“Falta percepção às empresas de entender que uma pessoa com deficiência pode ser produtiva”, diz Rafael Publio, sócio-diretor da consultoria Santa Causa. “Aliás, outro mito é achar que contratar PcD exige alto custo com adaptações. Quando elas são necessárias, os custos não são altos, e quase nunca é preciso fazê-las. Há a questão da qualificação, que é muito mais ampla. Mas já existe alguma consciência, que ainda não envolve todo mundo, mas que tem levado a soluções para o entendimento de que esses mitos podem e devem ser superados. Depende muito de informação. Se queremos diminuir a discriminação, a grande base é a informação”, diz o especialista.

## O RECRUTAMENTO DE UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA É DIFERENTE?

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer, vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação de PcD.

## PARA QUE A INCLUSÃO ACONTEÇA, BASTA QUE A EMPRESA CONTRATE O PcD?

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para tal, tanto o empregado como a chefia devem ser questionados a respeito das questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o gestor, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

Também é importante sensibilizar o quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas com deficiência de serem iguais. Isso possibilitará o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência.

## EVENTO COMEMORA OS 25 ANOS DA LEI DE COTAS



Amanda Flor/ SRTE-SP

José Carlos do Carmo (Kal), Auditor Fiscal do Trabalho e Coordenador do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência da SRTE/SP, e Vilma Dias Bernardes Gil, Superintendente da SRTE/SP (Interina)

O último dia 24 de julho marcou os 25 anos da Lei nº 8.213/91, mais conhecida como Lei de Cotas, que visa inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A lei determina que as empresas com cem ou mais empregados reservem um percentual das suas vagas para serem ocupadas por pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS.

Para celebrar a data e as conquistas na área da inclusão, um evento foi organizado no dia 22 de julho no Parque do Ibirapuera, em São Paulo, com a participação de Órgãos Públicos da esfera Federal, Estadual e Municipal, Entidades Sindicais de Trabalhadores e Empregadores, entre elas o Sincovaga, ONGs e empresas.

O evento incluiu atrações artísticas, como as apresentações das cantoras Giovana Maira e Sara Bentes; Banda Música do Silêncio; Cia. Artística da APAE São Paulo; Coral de LIBRAS, Grupo de Percussão e Grupo Arrastão, da NURAP, que emocionaram as centenas de pessoas presentes.

Os participantes tiveram ainda a oportunidade de se cadastrar em vagas de emprego e tirar a Carteira de Trabalho, com apoio da equipe do PADEF (Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência), e tirar dúvidas sobre previdência social com servidores do INSS.

Na cerimônia foi divulgada a “Carta de São Paulo em Defesa da Lei de Cotas”, organizada coletivamente por representantes de órgãos públicos, empresas, sindicatos e organizações da sociedade civil. O documento reforça a convicção sobre a relevância desta lei, que tem sido ferramenta de enorme importância para a garantia de um direito fundamental de cidadania às pessoas com deficiência: o direito ao trabalho.

A Carta destacou ainda outro marco de grande relevância: a LBI (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), sancionada pela Presidência da República no dia 6 de julho de 2015 e em vigor desde 3 de janeiro deste ano. Esta lei traz uma série de mudanças positivas para a vida das pessoas com deficiência no País, sendo importante e necessário o empenho para acelerar sua regulamentação.

Segundo o Censo do IBGE 2010, 23,9% da população brasileira, cerca de 46 milhões de pessoas, têm algum tipo de deficiência que afeta a sua capacidade auditiva, visual, intelectual ou de mobilidade. No Estado de São Paulo, são mais de

9 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, ou seja, aproximadamente uma em cada cinco pessoas com deficiência no País está em nosso estado. Esses dados reforçam que a inclusão da população com deficiência está longe de ser uma questão de minoria, trata-se de um enorme contingente de pessoas que pode e deve contribuir ativamente para a produção e o consumo no País.

**Ferramenta de igualdade** - “Todos nós que estamos envolvidos com esta causa, que é a luta pelo resgate do direito fundamental da cidadania das pessoas com deficiência, ou seja, o direito à inclusão no mercado de trabalho, sabemos que uma das ferramentas mais importantes para que essa luta tenha sucesso é a Lei de Cotas”, diz José Carlos do Carmo (Kal), Auditor Fiscal do Trabalho e Coordenador do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência da SRTE/SP.

“Apesar de sua relevância, já houve e continua a haver várias tentativas de mudança na lei e até da sua extinção. Pressões junto ao Congresso Nacional não faltam. Felizmente até agora temos conseguido resistir a essas tentativas e nesse sentido é sempre muito importante que nós reafirmemos a nossa convicção e celebremos a existência da Lei de Cotas”, reforça.



Marianne Pinotti, Secretária Municipal da Pessoa com Deficiência

Amanda Flor/ SRTE-SP

Na opinião de Kal, o desafio do cumprimento da cota pelas empresas e, no fundo, da própria inclusão das pessoas com deficiência com igualdade de condições no mundo do trabalho depende de vários fatores. “É essencial melhorar a acessibilidade na educação, nos meios de transporte, assim como também aos serviços públicos aos quais o cidadão tem direito. Mas obviamente depende também de uma mudança de postura por parte dos empregadores.”

O preconceito, na opinião do especialista, segue como principal dificultador da inclusão de PcD. “Ele não obrigatoriamente decorre de uma posição contrária às pessoas com deficiência, mas é consequência, sobretudo, da falta de convivência. À medida que a gente aumentar essa possibilidade de convivência, o empresário perceberá que a diversidade entre os seus trabalhadores e a inclusão fará bem à sua própria empresa”, explica.

**Conquistas e desafios** - “O momento é de festa e deve ser comemorado, sem que esqueçamos que falta derrubar muitas barreiras”, diz Vilma Dias Bernardes Gil, Superintendente

te Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo (interina). “A partir da regulamentação da lei, que ocorreu nos anos 2000, houve avanços, superamos preconceitos e tivemos muitas contratações. Porém a luta está longe de terminar. Na realidade é preciso cuidar da contratação, especialmente da qualidade da inserção dessas pessoas nas empresas e no mercado de trabalho. Falta abordar a questão da adequação dos ambientes, nos aspectos físico, estrutural e ergonômico. Ainda assim, continuo a acreditar muito nessa evolução. A partir da exigência legal, cria-se o debate e a discussão para a conscientização. Este evento é resultado de muito debate e a partir daqui venceremos muitas outras barreiras”, afirma.

Para ela, fundamentalmente o que falta para as empresas cumprirem a cota é conscientização para derrubar preconceitos e quebrar tabus. “A chave é esclarecimento mesmo. Não se deve enxergar as empresas apenas de uma forma crítica e pejorativa. Todos nós, enquanto cidadãos, pessoas, seres humanos, precisamos nos adaptar e nos adequar à convivência com a diferença. As empresas são formadas por pessoas e des-

sa forma precisam se familiarizar com a questão”, completou.

**Instrumento necessário** - “O nosso sonho e o de muitas pessoas que estão nessa luta pela inclusão no Brasil e no mundo é que não precisássemos de instrumentos como a Lei de Cotas e que as pessoas com deficiência naturalmente pudessem ocupar os cargos para os quais estão preparadas, possuem aptidão e capacitação”, diz Marianne Pinotti, Secretária Municipal da Pessoa com Deficiência. “Entretanto, a lei ainda é fundamental para garantir o emprego de muitas pessoas com deficiência no Brasil e necessária, porque obriga as empresas a pensar em acessibilidade, criar ambientes inclusivos de trabalho, incluir pessoas com deficiência no seu staff, nas suas equipes.”

Nesses 25 anos, houve avanços importantes, mas ainda há um longo caminho a percorrer, segundo a Secretária Municipal da Pessoa com Deficiência. “Dificuldades existem, mas precisamos ir resolvendo cada uma conforme vão aparecendo. Sem dúvida nesses 25 anos tivemos mudanças muito importantes e tenho certeza que elas continuarão a acontecer.”

## FECOMERCIÁRIOS QUER FORMAR MULTIPLICADORES

Os estabelecimentos comerciais precisam contratar, enquanto as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho e a viver com seus próprios recursos. Atuar nesse meio de campo é uma das missões da Fecomercários (Federação dos Comercários do Estado de São Paulo). “Temos um lema, que é ‘Caminhos são diferentes, pessoas semelhantes e direitos iguais’, e nesse sentido devemos primeiro conscientizar os sindicatos, e por meio deles formar multiplicadores, que possam também conversar sobre a inclusão com os estabelecimentos comerciais, uma vez que eles lidam tanto com os que têm dez quanto com os que têm mais de cem funcionários”, afirma Eunice Aires, coordenadora do Departamento de Educação e Responsabilidade Social da Fecomercários.

Segundo ela, hoje a Federação representa 69 sindicatos e 2,7 milhões de funcionários que atuam no comércio. Para chegar até este público, uma das ações é o Café Sensorial, atividade que envolve o poder público, RH de empresas, sindicatos de diversas categorias e pessoas com deficiência. “Nós procuramos reunir familiares de PcD e associações voltadas à qualificação profissional, além de atividades artísticas, para abordarmos a inclusão, a Lei de Cotas e a importância de estarem todos imbuídos no propósito de promover qualidade nessa inclusão”, explica Eunice. Mais de 50 municípios já sediaram uma edição do Café Sensorial, com um público total de mais de 4 mil pessoas.

A Fecomercários também participa da feira Reatech, a principal voltada a este público, organiza ações de inclusão, como a “Ação Social de Inclusão da Diversidade Humana”, e está desenvolvendo materiais para as empresas, além de fóruns e encontros regionais de saúde para falar sobre a inclusão e o cumprimento das cotas.

Para a especialista da Fecomercários, mesmo que a lei exista há 25 anos, ainda é preciso uma mudança atitudinal e cultural das pessoas. “Como a maioria não tem familiaridade e



Eunice Aires, coordenadora do Departamento de Educação e Responsabilidade Social da Fecomercários

não convive com PcD, também não sabe como se comportar, o que fazer. A partir do momento em que você se aproxima e torna a convivência comum, você transforma isso em algo natural. Uma das minhas assessoras, por exemplo, é deficiente visual, mas participa de todas as atividades normalmente. Se eu não posso ir a uma reunião, ela vai. Muitas das atividades desenvolvidas são divididas entre nós”, diz.

“Temos de combater a falta de informação. Digo isso porque, sendo professora, só comecei a lidar com pessoas com deficiência dentro da minha sala de aula na faculdade. Enquanto eu era estudante, não tinha um colega cego ou surdo na escola. Então, se pensarmos assim, apesar de ter 25 anos, a lei é recente, ainda estamos nos familiarizando”, comenta Eunice.

“Da mesma forma, cabe ao empregador verificar como ele vai organizar o espaço de trabalho onde aquela ‘deficiência’ do profissional seja vista de forma positiva e ele possa utilizar a potencialidade da pessoa. Tem de contratar um PcD para utilizar o talento e as competências, não apenas visando atender uma formalidade ou obrigação.”

Thais Abrahão

## SUPERMERCADOS PIONEIROS DA INCLUSÃO

O segmento do varejo de alimentos tradicionalmente é visto como porta de entrada para o mercado de trabalho, principalmente pelo público jovem, que busca o primeiro emprego. Com o número crescente de programas e iniciativas voltadas à inclusão, o setor vem se tornando também uma importante via de inserção para pessoas com deficiência.

Na rede de supermercados Dia, o programa Crescer existe desde 2005 e abrange contratações para lojas, centro de distribuição e área administrativa. “Hoje temos 264 pessoas com deficiência, em todos os cargos. Nós contratamos pessoas com todo tipo de deficiência (intelectual, física, auditiva e visual). No total, isso significa cerca de 5% do total de colaboradores, algo em torno de 70% da cota”, calcula Fernanda Oliveira, responsável pelo Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência na companhia.



Fernanda Oliveira, do Dia Supermercado

“Trata-se de um trabalho construído ao longo do tempo, com pessoas realmente interessadas. Estamos com o Sincovaga desde o início, sempre participando de eventos como esse e engajados na inclusão”, diz Fernanda. “No Dia, todo o processo é acompanhado pelo RH. Quando a pessoa com deficiência é admitida é apoiada para que se desenvolva e cresça.”

Para Fernanda, outro diferencial do programa Crescer é que grande parte dos gestores, por exemplo, já conviveu com pessoas com deficiência ao longo de sua carreira. “Eles acabam lidando com o tema de forma mais participativa.”

Com um programa de inclusão implantado há oito anos, o Lopes Supermercados viu a comunicação e o relacionamento entre os colaboradores sem e com alguma deficiência melhorar, além de ampliar o acesso às vagas a este público. “Hoje são mais de cem funcionários com deficiência, de um total de 3 mil colaboradores”, diz Regiane Marques, Analista de RH do Lopes Supermercados.

Na opinião de Regiane, é importante reforçar os conceitos nos treinamentos, reuniões com a equipe e depois da integração, em ações de sensibilização sobre inclusão. “Quando o funcionário é admitido, informamos sobre o



Regiane Marques, do Lopes Supermercados

programa e se na loja em que ele vai trabalhar há pessoas com deficiência. Hoje é nítida a aderência à cultura da empresa. Sabemos das dificuldades, mas isso não pode e nem deve ser desculpa para não fazermos”, completa a especialista do Lopes.

No Assaí Atacadista, o programa existe de 2012 e abrange várias questões da diversidade, com foco especial na inclusão de PcD. “Somos signatários do acordo tripartite com o Sincovaga e o Ministério do Trabalho, o que significou uma parceria importante para que a partir de 2013 começássemos a contratar pessoas com deficiência”, afirma Adriana Alves dos Santos, Analista de Diversidade da companhia.



Adriana Alves dos Santos, do Assaí Atacadista

“Hoje é possível perceber a evolução da empresa em relação ao tema. Tanto que chefes e gestores têm aceitado cada vez mais profissionais com deficiência e chegam até a solicitar que amplie os quadros com PcD”, explica Adriana. “A partir deste ano daremos atenção à retenção, porque na mesma proporção em que contratamos também perdemos pessoas para os concorrentes. Isso inclui a formação dos chefes na questão da diversidade. Prova disso é que já tivemos até promoções de pessoas com deficiência para cargos superiores. Temos chefes de seção com deficiência auditiva que lideram suas equipes, o que para nós é uma conquista.”

Segundo Adriana, a cota do Assaí é de 1.015 pessoas com deficiência e a empresa tem inseridas 865 em todo o País. “Queremos avançar no número, mas, sobretudo, na qualidade da inserção, no desenvolvimento e na oportunidade igual para todos”, completa a colaboradora do Assaí.

Mais que cumprir cotas, conscientizar é a meta do programa Conviva, que existe há sete anos no Barbosa Supermercados. A empresa tem um total de 92 profissionais com deficiência, entre intelectual, física, visual e auditiva, tanto no escritório, quanto no operacional.

“O programa foca na sensibilização e na conscientização dos funcionários que estão entrando, sejam com deficiência ou não. A inclusão é tema de um módulo nos treinamentos de liderança e de nível de gerência, já que o gerente e o gestor lidam com seu profissional e são multiplicadores em loja das ações”, relata Renata Velez Veras, Analista de Recursos Humanos do Barbosa Supermercados. “Fica mais difícil se não trabalharmos com eles, porque nós, como RH, não conseguimos estar em todas as lojas ao mesmo tempo.”

Há seis anos com o seu programa de inclusão, os Supermercados Yamauchi querem incentivar o tratamento igualitário e a conscientização. “Os nossos colaboradores com deficiência têm as mesmas oportunidades, deveres e direitos, são acompanhados, avaliados e orientados como os demais. Ministramos treinamento e palestras para conscientização das equipes e dos gestores para oferecer o conhecimento, desenvolver as habilidades e incentivar as atitudes”, explica Roberta Bianchi,

Thais Abrahão

Analista de Recursos Humanos do Yamauchi, que conta com 41 PcD em seus quadros, divididos em cargos como encarregado de Tesouraria, repositor, ajudante geral e empacotador.

Para ela, hoje um obstáculo importante na contratação de PcD é mais a escala de trabalho que a qualificação. “Por outro lado, nossa maior conquista é promover a diversidade na empresa, lidar com as diferenças e partilhar conhecimentos. Vários colaboradores já foram promovidos e estão em outras funções, demonstraram interesse e força de vontade em se aperfeiçoar.” Um exemplo é Cláudia Osiro Ishii, encarregada de Tesouraria no Yamauchi há dez anos, de um total de 23 anos na companhia. “Eu me sinto satisfeita por ser útil e poder contribuir para o crescimento da empresa”, diz a colaboradora.



Thais Abrahão

Renata Velez Veras, do Barbosa Supermercados

Criado em 2007, o Programa S.O.N.D.A – Programa de Empregabilidade, Ambientação e Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência do Grupo Sonda consiste em promover a diversidade e criar políticas e normas que abrangem todas as etapas, desde identificação da vaga, processo seletivo, preparação para o trabalho até acompanhamento, treinamento e desenvolvimento de todos os envolvidos. O programa visa sensibilizar a empresa por meio de ações como oficinas, informativos e iniciativas voltadas à pessoa com deficiência, às equipes e aos gestores.

A empresa soma 326 colaboradores com deficiência, dos quais 167 com deficiência intelectual, 77 com deficiência auditiva, 62 com deficiência física, 16 com deficiência visual e 4 com deficiência múltipla. “Hoje mais de 60% dos colaboradores com deficiência ocupam cargos operacionais, mas há movimentações por meio de promoções internas. Se o colaborador com ou sem deficiência possui habilidade para exercer a função, ele estará elegível para a promoção”, afirma a Diretora de Recursos Humanos do Grupo Sonda, Adélia Amaro.



O Grupo Sonda informou que há vários exemplos de promoções de PcD, como colaborador surdo no cargo de Auxiliar de Açougue; colaborador com deficiência física no cargo de Auxiliar de Compras; colaborador com deficiência visual em cargo Administrativo e Gerencial; colaborador com deficiência intelectual no cargo de Fiscal de Caixa e Auxiliar de Padaria, entre outros.

Os momentos iniciais na empresa são a chave para desenvolver e reter a pessoa com deficiência. “Depois da integração, o colaborador com deficiência é capacitado e acompanhado pelo líder/formador. Este líder também foi preparado e rece-

be suporte da Equipe da Diversidade/RH em caso de alguma dificuldade pontual. O gestor participa da sensibilização e é orientado quanto às deficiências e como facilitar a adaptação do novo colaborador”, explica Priscila Valéria dos Santos Tonon, Analista de Recursos Humanos da Equipe da Diversidade do Grupo Sonda.

No que se refere à qualificação, a percepção da equipe do Sonda é que o nível de escolaridade aumentou. “Se antes a maioria das pessoas com deficiência sequer era alfabetizada, hoje é nítido que o candidato procura uma melhor qualificação escolar, o que ajuda no desenvolvimento deste profissional na empresa, pois alguns cargos específicos e administrativos necessitam deste requisito”, completa Bruna de Andrade Crispim, Assistente de Recursos Humanos da Equipe da Diversidade do Grupo Sonda.

“Com mais de 4 mil pessoas com deficiência contratadas, de um total de 120 mil funcionários no grupo, nosso trabalho é muito árduo, pois sempre queremos o melhores profissionais e a concorrência por eles é grande”, diz Elaine Carlini, coordenadora de Diversidade das empresas Casas Bahia, Ponto Frio, Extra e Pão de Açúcar. “Temos diversos trabalhos de inclusão, pois além da integração dessas pessoas, desejamos que de fato elas se sintam incluídas e possam se desenvolver”, reforça Elaine.

Entre as ações diferenciadas está o treinamento específico e uma integração diferente para os profissionais com deficiência intelectual, que soma mais de 200 pessoas, enquanto as demais são colocadas junto com as pessoas sem deficiência, compartilhando treinamentos técnicos e comportamentais.

“O gestor que vai receber a pessoa com deficiência recebe um material de conscientização, para que prepare o seu time, fique atento a algumas características e busque apoio se tiver dificuldades. Nosso acompanhamento é a distância, porque são muitas lojas e não conseguimos estar presentes em todas. Mas a diversidade é uma bandeira que o grupo faz questão de levantar”, garante a executiva.

No Mota Supermercados, o programa de inclusão de PcD existe desde 2014 e atualmente há 18 pessoas com este perfil na empresa, que ocupam cargos como repositor, operador de caixa, balconistas, auxiliares de açougue e motorista. Segundo Marilu de Lima, do departamento de Recursos Humanos da companhia, o treinamento é realizado on the job, ou seja, um profissional com mais experiência transmite todo o conhecimento e técnicas para o desenvolvimento das atividades.

Para a especialista do RH, a maior dificuldade para contratação e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho se relaciona mais com o ramo de atividade do que com a falta de candidatos. “O comércio varejista é um setor que funciona de domingo a domingo e vemos que as empresas que oferecem vagas de segunda a sexta-feira são mais competitivas nesse sentido”, analisa.

Entretanto, ela não deixa de destacar a evolução em termos de inclusão. “O comércio varejista, apesar de apresentar índices elevados de rotatividade, tem se destacado quando o assunto é contratação de profissionais com deficiência, pois geralmente essas pessoas são muito dedicadas em tudo o que fazem”, diz Marilu.

“Tanto que muitos são admitidos sem nenhuma experiência e ao longo da sua trajetória vemos o seu desenvolvimento profissional, o interesse em crescer na carreira e conhecer outros setores da empresa, assim como se aprimorar no aspecto pessoal”, conclui a colaboradora do Mota.

## MAIOR EMPREGABILIDADE DO PcD DEPENDE DA QUEBRA DE BARREIRAS

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente, que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes o PcD não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo, ainda que possua qualificações. Entretanto, pode realizar grande parte delas.

A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções, de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos e sensibilizar seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas com deficiência de serem tratadas de forma igualitária.

“Sabemos que muitas empresas contratam e fazem coisas legais, porém muitas ainda não contratam ou o fazem de qualquer jeito. Queremos que a lei sirva não apenas para multar, não só para fiscalizar, mas principalmente para promover esta mudança de cultura, pois o cidadão com deficiência é um trabalhador como outro qualquer, é um ser humano com direitos e deveres”, afirma Marinalva Cruz, supervisora do Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência (PADEF), da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT).



Thais Abrahão

Marinalva Cruz, do PADEF

Criado em 1995, o PADEF tem o objetivo de promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e conscientizar o empresariado. Além da intermediação de mão de obra e captação de vagas, o programa participa e promove eventos sobre o tema. De 1995 a dezembro de 2015 foram inseridas 16.251 pessoas com algum tipo de deficiência.

**“(...) pois o cidadão com deficiência é um trabalhador como outro qualquer, é um ser humano com direitos e deveres.”**

Marinalva Cruz, supervisora do Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência (PADEF), da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT)

Quanto à qualificação de PcDs, Marinalva reforça o prejuízo do mito para a empregabilidade. “Assim como há trabalhadores sem deficiência mais e menos preparados, o mesmo acontece com as pessoas com deficiência. Entretanto, para estas eu diria que mais de 70% das oportunidades disponíveis são na base da gestão. Então, se o PcD tem uma qualificação, não querendo menosprezar as demais funções, ele vai buscar um emprego que seja na sua área de formação, voltado ao que estudou. A empresa que continua a usar este argumento, de

que não há pessoas com deficiência qualificadas, deve mudar o seu olhar, pois está equivocada”, diz a especialista.

O desemprego é outro fator que aumenta a dificuldade de inclusão de PcD no mercado de trabalho. “A partir do momento em que a empresa não está contratando, que ela está mais demitindo que contratando, isso acaba afetando todo mundo, quem tem e quem não tem deficiência”, explica. “Comparando o volume de vagas que tínhamos na sede do PADEF aqui na capital no ano passado, exclusivas para pessoas com deficiência, com foco no cumprimento da Lei de Cotas, saímos de uma média semanal de 300, 350 vagas para metade disso hoje. A situação econômica afetou bastante todo mundo”, calcula.

Segundo ela, soma-se à desaceleração da economia o preconceito advindo da falta de informação, da falta de convivência. “Eu já presenciei situações em que o profissional se recusa a trabalhar com a pessoa com deficiência simplesmente por não saber como fazer, como agir. E quando ela começa a conviver, percebe que é um aluno ou um funcionário como os outros. Tem sua cultura, sua personalidade, seu caráter, mas tem habilidades também. O preconceito com a pessoa com deficiência existe, mas nem sempre é intencional, em muitos casos se dá por desconhecimento”, completa Marinalva.

“A maior evolução é no aspecto da discussão mais de perto sobre a Lei de Cotas, que trata tanto da inclusão da pessoa com deficiência quanto do reabilitado do INSS no mercado de trabalho. Só que percebemos que o nível de conscientização das empresas ainda é relativamente baixo. A maioria delas ainda vê a Lei de Cotas como uma obrigação, não como uma missão, embora não possamos generalizar. Por isso a necessidade da lei e aos poucos vamos garantindo com ela o direito dessas pessoas”, afirma Caroline Sanchez de Carvalho Amery, Representante Técnica de Reabilitação Profissional do INSS.



Thais Abrahão

Caroline Amery, do INSS

**Combater mitos e aplicar a lei** - “O preconceito em relação à pessoa com deficiência é um preconceito nítido, que a desvaloriza enquanto trabalhadora e desqualifica a sua formação”, alerta Carlos Aparício Clemente, vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e coordenador do Espaço da Cidadania. “Não podemos correr o risco de termos uma lei apenas no papel.”



Para ele, há quatro mitos principais que têm de ser combatidos. O primeiro é que não haveria pessoas qualificadas para as vagas. “É uma velha justificativa para descumprir a lei. Há 20 milhões de pessoas com deficiência com idade para trabalhar no mercado formal, apontado pelo IBGE, no Censo de 2010, mas tem menos de 400 mil pessoas com deficiência trabalhando no mercado formal no Brasil”, afirma Clemente.

Segundo mito: PcD não tem capacitação. “Não é verdade. O IBGE, em 2010, mostrou que tem 2,8 milhões pessoas com deficiência com ensino universitário concluído no Brasil e tem 7,4 milhões de pessoas com ensino médio completo. Somando dá 10,2 milhões. Com essa escolaridade, tem 250 mil pessoas com deficiência no mercado formal. Ou seja, daria para atender três vezes a Lei de Cotas somente com universitários”, calcula.

“A tese da escolaridade é ‘furada’, por que se a pessoa tem escolaridade, as vagas não aparecem. As vagas disponíveis sempre desqualificam as pessoas com deficiência para que recebam os menores salários e trabalhem nas ocupações das empresas que são de menor responsabilidade e com salário próximo ao mínimo.”

O terceiro argumento é o do BPC (Benefício de Prestação Continuada), em que as pessoas com deficiência que poderiam trabalhar preferem receber benefícios do governo a ir para o mercado formal. “Temos 1,5 milhões de PcD que recebem o BPC, podem ir para o mercado de trabalho e as empresas não aceitam, podem ir para a aprendizagem profissional, sem perder o benefício, mas as empresas não oferecem vagas”, explica Clemente.



Carlos Aparício Clemente, do Espaço da Cidadania

Divulgação

**“A tese da escolaridade é ‘furada’, por que se a pessoa tem escolaridade, as vagas não aparecem”**

Carlos Aparício Clemente, vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e coordenador do Espaço da Cidadania



Livro *Relatos da Inclusão* mostra a visão de portavozes entrevistados pela imprensa entre 2000 e 2016 sobre a cultura da diversidade

O último argumento, segundo ele, é a teoria do risco. “Como a empresa não consegue justificar os outros mitos, vem com a desculpa de que o trabalho é perigoso para pessoas com deficiência, que até queria contratar, mas é perigoso.” Para desconstruir este mito, Clemente exemplifica: “Temos áreas na metalurgia como fundição, forjaria, ou seja, de risco, e as empresas contratam e cumprem a Lei de Cotas há mais de dez anos na região de Osasco (SP). Inclusive uma das maiores empresas de autopeças que está na

região cumpre a cota há mais de 13 anos”. Segundo ele, o cumprimento da Lei de Cotas entre metalúrgicos de Osasco é de 104,6%, enquanto no Brasil não chega a 30%.

Recentemente o Espaço da Cidadania lançou o livro “Relatos da Inclusão – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”, que mostra relatos das pessoas do segmento entrevistadas pela imprensa sobre o tema ao longo dos anos. “Este é o 13º livro que nós fazemos dentro desse assunto, sempre focando a questão do trabalho da pessoa com deficiência e como derrubar mitos e preconceitos para que ele se amplie. O livro compreende o período de 2000 a fevereiro de 2016 e traz depoimentos muito bonitos, mostrando que a inclusão é possível de ser realizada em todo local.”

**Debate e conscientização** - “O mito de que não haveria pessoas qualificadas é muito prejudicial. A pessoa com deficiência para mim é um ser absolutamente capaz. Como nós somos incapazes em algumas coisas, eles são incapazes em outras, mas são absolutamente aptos para outras tantas”, explica Paulo Affonso Galati Murat Filho, advogado e terapeuta ocupacional na Prefeitura Municipal de Santos, ex-secretário Municipal de Defesa da Cidadania da Prefeitura de Santos e que integra o Fórum de Empregabilidade da cidade.

Segundo ele, muitos empresários ainda têm medo de contratar PcD, porque é um tema muito recente. Para suprir essa necessidade de informação e conscientização, o Fórum congrega as entidades que trabalham com pessoas com deficiência e tem discutido ao longo dos dois últimos anos a questão da empregabilidade em específico. “Temos construído ao longo desse tempo toda a parte estatutária e organizacional do fórum, com o objetivo de promover em breve um seminário de empregabilidade voltado ao empresário”, diz Murat Filho. “Esta é justamente a massa de pessoas que tem de ser atingida e que vai proporcionar a empregabilidade do PcD e que às vezes se mostra ou reticente ou descontente ou com medo. Temos de sentar e falar sobre isso.”

Na opinião do especialista, todos os que se engajam nesse tema integram uma geração que está construindo um caminho. “Exergar a pessoa com deficiência incluída na sociedade é um conceito recentíssimo. Estamos falando em algo de 25 anos, como a Lei de Cotas. Até bem pouco tempo a pessoa com deficiência era escondida, esilada, e não se falava de empregabilidade.”

O empresário teme contratar porque falta a cultura da inclusão. “É preciso trabalhar isso e mostrar que existe uma parcela de pessoas alijadas da sociedade, mas com potencialidade e que só precisa de uma chance.”

Nesse sentido, o fórum exerce um importante papel. “Estamos juntos com o empresário mostrando o caminho, como a coisa pode funcionar, que tipo de adaptações serão necessárias ou não e de repente são adaptações de atitude, nada mais. Não tem nada físico, não tem nada mirabolante”, completa.



Paulo Affonso Galati Murat Filho, do Fórum de Empregabilidade de Santos

Thais Abrahão

## UNIVERSIDADE QUER SE APROXIMAR DO ALUNO COM DEFICIÊNCIA

O Núcleo de Acessibilidade da Unicid (Universidade Cidade de São Paulo) existe desde 2013, mas a preocupação da instituição com a pessoa com deficiência teve início em 1998. O departamento cuida da inclusão e da acessibilidade em diversas áreas, como atitudinal, arquitetônica, pedagógica e social. “Ao recebermos o aluno com deficiência, realizamos uma entrevista sobre suas necessidades e informamos ao coordenador do curso, que repassa as informações ao professor e iniciamos o acompanhamento”, explica a Profa. Sueli Yngaunis, coordenadora do Núcleo de Acessibilidade da universidade.

“É um processo de adaptação. A nossa missão fala de inclusão bilateral, ou seja, não é só aceitar o aluno com matrícula, mas garantir que ele não abandone o curso, e para isso é preciso o envolvimento da comunidade, tanto a equipe técnica e administrativa quanto a acadêmica”, afirma.

Para a docente, a aceitação dos alunos com deficiência tem melhorado. “Essa convivência entre alunos com e sem deficiência desde o curso superior vai garantir que preparemos profissionais para o mercado com menos resistência a trabalhar com um colega com este perfil. Isso ajuda a desconstruir mitos.”

Atualmente a Unicid tem 51 alunos com deficiência em vários cursos, a maioria surdos. “O primeiro surdo formado engenheiro no Brasil foi pela Unicid e hoje ele é engenheiro sênior de uma grande operadora de telefonia”, conclui Sueli.



Prof. Sueli Yngaunis, da UNICID

Thais Abrahão

## CÂMARA QUER AMPLIAR O DEBATE SOBRE INCLUSÃO

A Câmara Paulista para a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal é um movimento de articulação social, coordenado pelo Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da SRTE/SP, com a participação de instituições governamentais e não-governamentais, públicas e privadas, destinado a estimular os estudos, o debate e a mobilização para a inclusão de PcD no mercado de trabalho, por meio do cumprimento da Lei de Cotas.

Criada em 2011 por iniciativa da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP), a Câmara Paulista para a Inclusão nasceu como desdobramento de um estudo da SRTE/SP sobre a opinião das entidades de promoção dos direitos da pessoa com deficiência em relação às prioridades no debate sobre a inclusão profissional no País. Inicialmente foram ouvidas cerca de 80 organizações da sociedade civil no Estado.

O trabalho envolve encontros, fóruns e eventos que visam incentivar o debate e a mobilização para a inclusão profissional, além do apoio a iniciativas voltadas à implementação e ao aperfeiçoamento da legislação relacionada ao tema.

O órgão é coordenado por José Carlos do Carmo (Kal), Coordenador Estadual do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal da SRTE/SP e tem entre os membros Maria de Fátima e Silva, coordenadora do Projeto Coexistir, do Sincovaga.



**Mais informações:**

[www.camarainclusao.com.br](http://www.camarainclusao.com.br)

## CARTILHA VISA APOIAR O RH SOBRE CONTRATAÇÃO DE PcD



Márcia Danziato

Maria de Fátima e Silva, consultora de inclusão do programa Coexistir, do Sincovaga na caminhada comemorativa do 25º aniversário da Lei de Cotas

O programa Coexistir foi criado pelo Sincovaga com a finalidade de estimular, orientar e assessorar as empresas varejistas representadas no engajamento às ações de inclusão e diversidade que envolve capacitação profissional das pessoas com deficiência e trocar informações sobre vagas, ampliando as condições de atração e inclusão de profissionais com deficiência.

Segundo a consultora de inclusão do Coexistir, Maria de Fátima e Silva, a possibilidade de tocar na questão da diversidade, por meio do cumprimento da Lei de Cotas, além de garantir o direito ao trabalho de pessoas com deficiência abriu caminho para outras ações.

Ela cita como um avanço o Termo de Compromisso assinado por empresas do setor com o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo. “Desde então, as empresas atingiram, em média, 73% das cotas de contratação”, calcula.

“É comum, quando falamos de PcD, nos atermos nas limitações ou nas características da deficiência, e não no fato de que são indivíduos e possuem competências, habilidades e conhecimentos que podem garantir sua inclusão no mercado de trabalho”, diz.

Por isso, o Coexistir está elaborando uma cartilha sobre contratação de PcD com foco no RH das empresas. “É importante zelar pela qualidade da inclusão, desde o contato para uma entrevista até o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência”, conclui Maria de Fátima.



Mais informações:

[www.sincovagatv.com.br/coexistir/](http://www.sincovagatv.com.br/coexistir/)

## REATECH SERÁ REPAGINADA EM 2017

A Reatech – Feira Internacional de Tecnologias em Reabilitação, Inclusão e Acessibilidade é considerada a principal feira do setor na América Latina e reúne, a cada edição, cerca de 300 expositores de diversos segmentos voltados a pessoas com deficiência e mobilidade reduzida.

Em 2017, a feira acontecerá entre os dias 1º e 4 de junho e virá

totalmente repaginada. A 15ª edição da Reatech será em um dos novos pavilhões do São Paulo Expo Exhibition & Convention Center, a fim de atender plenamente as necessidades de seus expositores e visitantes. Serão quatro dias de evento recheados de atividades culturais e sociais, como shows e desfiles, equoterapia, teste drive de carros adaptados, quadras poliesportivas, seminários, workshops e oficinas com profissionais renomados.

## AGENDA

EVENTOS

15 anos de inclusão

**Reatech**  
Brasil

FEIRA INTERNACIONAL DE TECNOLOGIAS EM REABILITAÇÃO, INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

**01 a 04 JUNHO 2017**

01 E 02 DE JUNHO - 13H ÀS 20H  
03 E 04 DE JUNHO - 10H ÀS 19H

SÃO PAULO EXPO BRASIL

**RESERVE SEU ESTANDE**

+55 (11) 5585-4355  
+55 (11) 3159-1010  
comercial@fieramilano.com.br

[WWW.REATECHVIRTUAL.COM.BR](http://WWW.REATECHVIRTUAL.COM.BR)

Para mais informações, ligue 11 3335.1100 ou envie um e-mail para [marketing@sincovaga.com.br](mailto:marketing@sincovaga.com.br) | SINCovAGA/SP

*30 anos de compromisso e  
cuidado com sua saúde*

*Schmillevitch e Sincovaga  
ofertam em condições exclusivas  
serviços de qualidade e preço justo.*

**SUA SAÚDE ESPERA  
PELO DIAGNÓSTICO CERTO.  
E SEU MÉDICO TAMBÉM.**

## ESPECIALIDADES

ANÁLISES CLÍNICAS  
ANATOMIA PATOLÓGICA  
AUDIOMETRIA  
BIÓPSIA DE MAMA/TIREÓIDE  
BIÓPSIA DE PRÓSTATA  
CAPTURA HÍBRIDA  
CARDIOLOGIA  
COLPOSCOPIA E VULVOSCOPIA  
TOMOGRAFIA COMPUTADORIZADA  
DENSITOMETRIA

ELETROENCEFALO  
ESPIROMETRIA  
MAMOGRAFIA  
RADIOLOGIA  
RESSONÂNCIA MAGNÉTICA  
TESTE DE PATERNIDADE  
ULTRASSOM  
URODINÂMICA  
ENTRE OUTROS

[www.schmillevitch.com.br](http://www.schmillevitch.com.br)

**TABELA DE EXAME COM  
VALORES ESPECIAIS  
ATRAVÉS DO SINCOVAGA**

*Exames a partir  
de R\$ 8,70*



**sincovaga sp**



CENTRAL DE  
ATENDIMENTO  
**11 3828.8800**

## UNIDADES

**ANGÉLICA**

*Av. Angélica, 745*

**TATUAPÉ**

*Rua Icem, 68*

**SANTANA**

*Rua Dr. Olavo Egídio, 376/384*

**SUMARÉ**

*Av. Heitor Penteado, 507*

**SANTO AMARO**

*Av. Adolfo Pinheiro, 1623*

**SANTA CECÍLIA**

*Rua Barão de Tatuí, 285*