

INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO¹

Juçara Trentin Molon²
Karina de Figueredo de Souza²
Thiago Xavier Borges²

RESUMO: O presente trabalho busca trazer um melhor entendimento sobre o processo de inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, através da abordagem de questões jurídicas e levantando dados de como foi esta adaptação, com o objetivo de analisar de que maneira se dá este processo. Para isso realizou-se um estudo de caso com duas empresas, tendo como base investigação através de questionários e entrevistas, levando em consideração os aspectos que pautam a interpretação dos dados obtidos. Deste modo a proposta está fundamentada a partir da Teoria Científica, abordando através dos autores questões que dão embasamento ao resultado do estudo. Entre os principais resultados, destaca-se a percepção de que a sociedade evoluiu muito quando o assunto é Inclusão de portadores de necessidades especiais, porém ainda tem-se muito a evoluir, principalmente no que diz respeito ao preconceito.

Palavras-chave: Inclusão, Portadores de Necessidades Especiais. Adaptação.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho consiste em apresentar de que forma se dá a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho. Verifica-se, na atualidade, um perfil empresarial de maior responsabilidade e que está se desvencilhando de medos e mitos em relação á produtividade do Portador de Necessidades Especiais e que começa implementar ações necessárias, tanto nas dimensões físicas como nas dimensões dos Recursos Humanos.

A sociedade, principalmente por meio da igreja, e mais recentemente por meio das instituições governamentais e não-governamentais, sempre levou em consideração os Portadores de Necessidades Especiais, mesmo que essa consideração fosse para mantê-los afastados das pessoas normais ou para dar-lhes assistência e abrigo, ou mesmo para treiná-los para estarem aptos a serem inseridos no mundo do trabalho (CARDOSO, 2009).

Na legislação vigente, verifica-se a existência da Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, entre elas, a habilitação e reabilitação profissional, em que a empresa se obriga a preencher suas vagas com uma

¹ Trabalho de pesquisa desenvolvido na Disciplina de Metodologia da Pesquisa Científica ministrada pelo Professor Odir Berlatto.

² Acadêmicos do Curso de Administração da FSG.

porcentagem pré-definida em Lei de portadores de necessidades especiais. Nessa perspectiva, busca-se apoio na teoria e na prática para compreender melhor a inclusão dos PNE's no mercado de trabalho.

Verifica-se, na atualidade, um perfil empresarial de maior responsabilidade e que está se desvencilhando de medos e mitos em relação à produtividade do Portador de Necessidades Especiais e que começa implementar ações necessárias, tanto nas dimensões físicas como nas dimensões dos Recursos Humanos. Portanto, observa-se que na medida em que as organizações privadas constroem uma visão possibilitadora da participação do diferente nos locais de trabalho, certamente se ampliam os direitos e se caminha em direção à inclusão social, mas de que forma é a inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais no mercado de trabalho? Assim, os objetivos deste estudo são:

- a) analisar o processo de inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho;
- b) verificar o que a legislação vigente exige das empresas referente aos portadores de necessidades especiais;
- c) levantar dados referentes às empresas que tem um programa voltado a inclusão de pessoas com necessidades especiais; e
- d) verificar como foi à adaptação de pessoas com necessidades especiais inclusas no mercado de trabalho.

Este projeto se justifica pela necessidade de trazer a tona às questões da proteção jurídica ao portador de deficiência no mercado de trabalho. Uma vez que há sempre uma "confusão" entre deficiente e incapacitado, as empresas acabam criando barreiras a essas pessoas, impedindo assim o crescimento profissional, esquecendo que elas (dependendo do grau de deficiência) são capazes de planejar, organizar, dirigir e controlar uma empresa.

Este estudo possibilitou uma visão maior da potencialidade e desempenho dos PNE's em funções no mercado de trabalho, como se dá esta adaptação e quais as dificuldades enfrentadas em ambas as partes, funcionário e empresa. Nesse contexto, a sociedade torna-se mais informada e conscientizada no que diz respeito a este tipo de inclusão, podendo dar maior suporte a esses trabalhadores.

Através da investigação, conseguimos diagnosticar as deficiências deste processo de inclusão, gerando possíveis melhorias e transformações no ambiente profissional.

Foram avaliados portadores de necessidades especiais e percebido que as principais dificuldades estão na comunicação e locomoção, pois uma simples consulta médica pode ser transformada em um pesadelo para um surdo-mudo, ou ainda, andar pelas ruas de nossas cidades para ir ao trabalho é problema para cegos e cadeirantes, pois nem toda a calçada tem acesso facilitado para atravessar a rua. Em contra partida, os PNE's em sua unanimidade, responderam que foram muito bem acolhidos por seus colegas de célula e seus colegas concordam que eles têm potencial para crescimento na empresa que trabalham.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De um modo geral, as pessoas buscam o mercado de trabalho basicamente porque precisam da remuneração. Porém o trabalho traz os mais diversos benefícios aos seres humanos, conexão com as pessoas, aumento da auto-estima, dignidade e reconhecimento da sociedade, poder de realização pessoal, entre outros. Para os Portadores de Necessidades Especiais além de todas essas vantagens, o trabalho os torna menos diferentes e os possibilita inserção na sociedade (SASSAKI, 1997).

Segundo o mesmo autor, dependendo da necessidade o portador sequer está em desvantagem, o surdo mudo, por exemplo, para exercer uma função operacional somente terá dificuldades na comunicação, o que se comparado a pessoas sem necessidades, muitas vezes se igualam. À medida que a sociedade exclui estes portadores de deficiência, impede seu desenvolvimento e cria uma dependência vitalícia para suas famílias.

A dificuldade de comunicação, assim como o domínio da escrita e de leitura, entre outros, fazem com que o processo de inclusão social seja dificultado, porém há grande interesse por parte das empresas conciliarem, legislação, responsabilidade social e cidadania. Entretanto, é importante mencionar que o portador deve fazer sua parte, no que tange a preparação, deve buscar constantemente qualificação profissional e informações referentes à sua situação para que juntos – empregador e portador – possam utilizar ao máximo a legislação a seu favor (SASSAKI, 1997).

Oliveira (2007, p.1) afirma que:

A sociedade, as empresas e as próprias pessoas às vezes, mesmo que não intencionalmente, são um pouco preconceituosas. Muitos acreditam que incluir pessoas deficientes, principalmente no mercado de trabalho, pode vir a gerar problemas, pois

consideram este grupo de pessoas incapazes de trabalhar, desenvolver e pensar direito, portanto, passam a ser consideradas pessoas que não dão um bom rendimento e podem até causar prejuízos.

Oliveira (2007, p.1) ressalta que é de extrema importância, para uma boa inserção e retenção de portadores de necessidades especiais, observar três fatores: o preparo do portador, a educação e real intenção do empregador e a disposição de boas políticas públicas. Um dos grandes paradigmas que deve ser quebrado está relacionado ao medo, o empregador, na maioria das vezes, é surpreendido pelo medo de que contratar portador de necessidades especiais é um custo elevado, levando em consideração as adequações que necessitará fazer, como por exemplo: espaço físico para cadeirantes, meios de comunicação para surdo mudo, sistemas informatizados para cegos, dentre outros.

Através de estudos, Silveira (2007, p.236) constatou que portadores de necessidades especiais são empregados confiáveis e representam ganho em uma boa economia, isso quando o mercado está com demanda de mão-de-obra, de modo que estas contratações representam não somente uma boa contratação, mas também a diminuição do ônus governamental diante da incapacidade ocupacional.

A idéia inicial era de que as pessoas com deficiência não poderiam trabalhar. Algumas deficiências eram tratadas como doenças, inclusive as empresas eram punidas por não oferecerem oportunidade de trabalho. As primeiras contratações surgiram através dos órgãos públicos e somente contratavam se o portador tivesse a qualificação profissional, conseguisse utilizar os espaços físicos existentes e não fossem necessárias modificações nos equipamentos. As empresas mostraram-se interessadas na contratação dos PNE's, somente após a aprovação da lei 8.213/91 artigo 93 que garante uma cota de vagas nas empresas, variando de 2% a 5% do quadro de funcionários (*apud* CARDOSO; BRAGA, 2009).

Oliveira (2007, p.1) menciona que:

De acordo, o art. 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991(Plano de Benefícios de Previdência Social), Portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) fica instituída a obrigatoriedade de reserva de postos em empresas privadas a portadores de deficiência de acordo com os percentuais abaixo listados: "A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção":

até 200 empregados.....	2%
de 201 a 500 empregados.....	3%
de 501 a 1000 empregados.....	4%
de 1001 em diante.....	5%

A lei já está em vigor, e as autoridades (Ministério Público do Trabalho, Ministério da Justiça, Ministério da Previdência e Assistência Social e Ministério do Trabalho e Emprego) têm a responsabilidade de zelar pelo seu cumprimento.

A preocupação das instituições em manter e passar para a sociedade uma imagem de empresa cidadã está relacionado com o processo de recrutamento de uma força de trabalho mais diversificada, e também de cumprimento da legislação em vigor, que exige que as empresas possuam um quadro funcional diversificado. Recrutar uma força de trabalho diversificada não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma necessidade. Ainda existem muitas empresas que resistem ao emprego da minoria, principalmente no caso de portadores de necessidades especiais. Pode-se atribuir esta resistência à falta de preparo e de programas de incentivo a recolocação desta parte da população. Existem milhares de portadores aguardando por uma oportunidade de colocação profissional, graças à Legislação e a constante fiscalização este sonho tem se tornado realidade para muitas pessoas. As organizações têm colaborado efetivamente para esta recolocação, algumas abrem processos seletivos paralelos e não discriminatórios para que não haja constrangimento e exposição dos candidatos, assim como utilizam parâmetros diferenciados para a seleção (OLIVEIRA, 2007).

A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho não pode mais ser considerada um problema individual; do portador e de sua família. Ao incluir uma pessoa com necessidade especial, estará se proporcionando a ela uma razão para lutar e amenizar os problemas enfrentados com a sua deficiência, é uma maneira de estar reconhecendo-a e lhe dando oportunidade iguais no mercado de trabalho tão competitivo dos dias de hoje. Muitos problemas que afligem a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar ou ver está ligado às limitações que possuem, mas, uma boa parte decorre das barreiras que lhes são impostas pelos meios sociais. Isso é fácil de ser observado, basta atentar para o fato de que em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade lhe proporciona condições adequadas; é o caso de um cadeirante, por exemplo, para se locomover na escola e no trabalho são necessárias providências no transporte e na arquitetura, como uma simples rampa de acesso (OLIVEIRA, 2007).

Para enfrentar as dificuldades atuais de identificar e recrutar pessoas qualificadas, Oliveira (2007) conclui que as empresas brasileiras terão de envolver-se com programas de educação e treinamento dos candidatos, é bem provável que as grandes empresas optem pela implantação de programas próprios nesse campo, e que as médias prefiram utilizar os serviços de escolas e entidades de portadores de deficiência através de convênios e outros tipos de articulações.

Oliveira (2007, p.1) argumenta que:

Mesmo com algumas habilidades reduzidas, deve-se apoiar a inclusão das pessoas portadoras de deficiência na sociedade e no mercado de trabalho. Elas podem apresentar potencial e desenvolver um talento tanto quanto os indivíduos que não são considerados deficientes.

As experiências de inclusão de deficientes em algumas empresas estimulam o mercado a adotar a mesma atitude, o que na maioria das vezes modifica o ambiente de trabalho, ajudando na melhora do clima organizacional e elevando a qualidade de vida do grupo das pessoas, esse avanço no reconhecimento de igualdade de direitos dos PNE's, proporciona benefícios mútuos, tanto para a empresa, quanto a toda à sociedade, do lado de que está sendo incluído quanto do lado de quem atua na inclusão.

Precisa-se gerar uma maior conscientização sobre a inclusão de deficientes nas empresas, identificando os benefícios que teremos com essa atitude, podendo cumprir com nosso papel de cidadão, não apenas sendo seguidores de meras legislações as quais, muitas vezes não contemplam a todos os deficientes e que facilmente podem ser burladas. Mais importante que seguir as legislações vigentes, precisa-se ter o interesse genuíno no ser humano, seja ele portador ou não de deficiência (CARDOSO, 2009).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Métodos de pesquisa

Gil (2002) define pesquisa científica como um procedimento para proporcionar respostas aos problemas que são levantados, mediante métodos e técnicas científicas disponíveis ao processo de inúmeras fases, desde a formulação do problema até a apresentação dos resultados.

Considerando que o objetivo é analisar o processo de inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, a presente pesquisa foi do tipo exploratória, visando aprimorar o conhecimento sobre o assunto e identificando dentro das organizações um perfil comum que caracterize esse processo.

Selltiz *et al.* (1967, p.63 *apud* GIL, 199, p. 21) descreve:

A pesquisa exploratória se caracteriza por proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume, em geral, as formas de Pesquisas Bibliográficas e Estudos de Caso.

Foi utilizada também a pesquisa descritiva, Gil (1991) argumenta que este tipo de pesquisa visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, questionário e observação sistemática assumindo, em geral, a forma de levantamento de dados.

A pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem (SILVA, 2001).

O procedimento selecionado nesse projeto foi o estudo de caso, onde foram levantadas questões e hipóteses, procurando traduzir fatos e explicando as alternativas, formando uma conclusão baseada em fatos expostos. Segundo Yin (2005), essa é uma estratégia de pesquisa que visa examinar um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto.

Yin (2005, p.19) afirma que:

Em geral, os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo “como” e “por que”, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real.

Segundo Marconi e Lakatos (1999), o estudo de caso procura descrever situações e dados primários, obtidos originalmente por meio de questionários, entrevistas pessoais ou

discussões em grupo, relacionando e confirmando as hipóteses levantadas na definição do problema de pesquisa. Esse método possibilita que a pesquisa seja limitada a uma ou poucas unidades, que podem ser uma pessoa, uma família, um produto, uma instituição, uma comunidade ou um país. É uma pesquisa detalhista e profunda.

Através dos conteúdos que foram pesquisados esperamos obter os dados necessários que sirvam de base para o objetivo do estudo. Porém, será a análise destes dados que evidenciarão as necessidades prioritárias das organizações no que tange a inclusão dos portadores de necessidades especiais.

3.2 Delimitação da população ou do objeto de estudo e amostragem

Como um dos objetivos propostos por este projeto de pesquisa é analisar como é o processo de inclusão social do portador de necessidades especiais, se fez necessário a obtenção de uma amostragem clara e objetiva de como tais pessoas se portaram durante esta etapa tão importante em suas vidas, a adaptação.

Para tanto, pesquisamos como foi tal processo para colaboradores de uma instituição de ensino superior e de uma metalúrgica de grande porte, ambas localizadas na cidade de Caxias do Sul. O questionário foi aplicado para colegas de célula dos portadores de necessidades especiais e pesquisa aberta para portadores necessidades especiais.

3.3 Técnicas de coletas dos dados

Para que possamos evidenciar de maneira clara e correta como realmente se dá o processo de inclusão dos portadores de necessidades especiais, se faz necessário ouvi-los. Para tanto, utilizamos a técnica de entrevista como forma de instrumento de pesquisa a fim de esclarecer todos os pontos necessários para atingirmos o objetivo da pesquisa, bem como foram realizadas entrevistas aos próprios portadores.

Segundo Marconi e Lakatos (2001), questionário define-se como uma série de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelos entrevistados, sem a presença do pesquisador. Para a aplicação da técnica foi elaborado um questionário específico para os colegas de trabalho do portador onde estes tiveram a oportunidade de responder as diversas perguntas.

3.4 Técnicas de análises de dados

Conforme Marconi e Lakatos (1999), a importância dos dados está no fato que produzirem respostas as investigações e não neles mesmos. Desse modo, os dados foram analisados de forma qualitativa a partir das categorias investigadas no estudo de caso.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Com o objetivo de analisar de que forma se dá a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, fez-se a coleta de dados por meio de questionário e a análise compilada das entrevistas com perguntas abertas para os portadores e fechadas para os colegas de célula dos mesmos.

Na questão referente ao processo de inclusão, os entrevistados apontaram que ele ocorre, porém com restrições, pois dificilmente um PNE' é avaliado pelo seu grau de qualidade na tarefa, mas sim pela restrição que sua deficiência oferece. Entre os aspectos repassados, foram citados o bom relacionamento com os colegas, o desejo de maior conscientização, necessidades de adaptação, não só nas empresas como também nos acessos pelas cidades.

Quando perguntados a respeito das principais dificuldades encontradas no mercado de trabalho e convívio social, os dados revelam que ainda existe muito pré-conceito, tanto na sociedade como nas empresas, pois o PNE' é julgado por não conseguir cumprir as tarefas, sem a real avaliação de suas possibilidades. Os especialistas reforçam que dependendo da necessidade, o portador sequer está em desvantagem, o surdo mudo, por exemplo, para exercer uma função operacional somente terá dificuldades na comunicação, o que se comparado a pessoas sem necessidades, muitas vezes se igualam.

Com relação aos aspectos de como a sociedade está se adaptando as necessidades de um portador de necessidades especiais e melhorias a serem feitas, os entrevistados revelam que ainda há muito a ser feito, como mais intérpretes em lugares públicos, melhorias na lei que os ampara, fazer um estudo para melhorar os acessos em vias públicas e empresas.

Em relação ao acolhimento por parte de seus colegas, foi apontada uma excelente aceitação, com respeito e ajuda no que for necessário.

Ao se abordar como o portador vê as adaptações feitas na empresa para seu acolhimento, os entrevistados entendem que há interesse por partes das empresas, porém as modificações ocorrem na sua grande maioria pela solicitação do PNE’.

Quando perguntados se as instituições de ensino se adaptaram as suas necessidades e expectativas de aprendizado, os entrevistados responderam que na questão de rampas de acesso, houve uma grande melhora, mas as demais melhorias acontecem conforme sua solicitação.

Analisando as respostas percebe-se que a preocupação das instituições em manter e passar para a sociedade uma imagem de empresa cidadã está relacionado com o processo de recrutamento de uma força de trabalho mais diversificada, e também de cumprimento da legislação em vigor, que exige que as empresas possuam um quadro funcional diversificado. Recrutar uma força de trabalho diversificada não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma necessidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a execução da presente pesquisa, ficou evidente que as empresas têm a preocupação em contratar portadores de necessidades especiais, principalmente para se enquadrar na lei. Em contrapartida, os PNE’S sentem-se muito bem acolhidos no ambiente de trabalho, obtendo auxílio dos colegas e tendo uma inserção relativamente tranquila no que diz respeito à adaptação com as pessoas. Quanto às adaptações físicas, conclui-se que são geralmente realizadas conforme solicitação do próprio portador, que identifica as possíveis melhorias no ambiente e sugere as modificações. Verifica-se também que as maiores barreiras encontradas estão no acesso às instituições e não dentro delas, como calçadas mal projetadas, poucas vagas de estacionamento destinadas aos portadores, falta de rampas de acesso, entre outros.

Contudo observamos que tanto sociedade como as empresas estão caminhando rumo a excelência, porém lentamente, trabalhando ainda para alcançar objetivos básicos, baseados na legislação vigente. Entretanto vale recordar que para atingir tal patamar são necessários esforços simultâneos entre empresas, sociedade, órgãos públicos e principalmente os portadores de necessidades especiais.

6 REFERÊNCIAS

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. 5 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2001.

Lei 8.213/91 de 24 de julho 1991 (Plano de Benefícios de Previdência Social). Portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

MERTENS, Roberto S. K Kahlmeyer. **Como elaborar projetos de pesquisa: Linguagem e método**. Editora FGV, 2007.

OLIVEIRA, T.F. **Inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho**. Disponível em: <[HTTP://www.webartigos.com/articles/1126/1/inclusão-de-pessoas-com-necessidades-especiais-no-mercado-de-trabalho/pagina1.html](http://www.webartigos.com/articles/1126/1/inclusão-de-pessoas-com-necessidades-especiais-no-mercado-de-trabalho/pagina1.html)>. Acesso em: 19 abr.2011.

SASSAKI, ROMEU KAZUMI, **Inclusão./ Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997

SILVA, Edna Lúcia da **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**/Edna Lúcia da Silva, Est GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVEIRA, F.F. **O trabalho**: representações sociais e a identidade dos surdos. Disponível em: <[HTTP://www.psi-ambiental.net/pdfjornada/d05flaviatrabalho.pdf](http://www.psi-ambiental.net/pdfjornada/d05flaviatrabalho.pdf)>. Acesso em: 02 mai.2011.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed.Porto Alegre: Bookman, 2005 .

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista



Estas questões serão aplicadas no roteiro de entrevistas aos portadores de necessidades especiais que estão no mercado de trabalho. O mesmo fará parte da Atividade Prática Supervisionada da disciplina de Metodologia de Pesquisa Científica, como tema inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

1. Quais as principais dificuldades que você encontra no mercado de trabalho e no convívio social?
2. Em sua opinião, a sociedade está se adaptando as necessidades de um portador de necessidades especiais? Quais melhorias ainda devem ser feitas?
3. Como você foi acolhido pelos seus colegas de trabalho?
4. Como você vê as adaptações das empresas para a inclusão de portadores de necessidades especiais?
5. As instituições de ensino adaptaram-se as suas necessidades e suas expectativas de aprendizado? Quais?