



TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Letícia Chagas Barbosa

O DEFICIENTE FÍSICO E O MERCADO DE TRABALHO.

Auriflana/SP
2022

Letícia Chagas Barbosa

O DEFICIENTE FÍSICO E O MERCADO DE TRABALHO.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso Técnico em Administração da Etec de Araçatuba – Classe Descentralizada de Auriflama/SP, orientado pela Prof. Esp. Adriana Luiza Pivaro, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

Auriflama/SP
2022

RESUMO

Esse projeto busca entender as maiores dificuldades de adaptação na empresa para a contratação do deficiente físico no local de trabalho na cidade de Auriflamma-SP. Será realizada uma pesquisa nas empresas Phael Confecções, Supermercados Proença, e Pama Confecções, ambas na cidade de Auriflamma, estado de São Paulo. A principal ideia desse projeto é mostrar as dificuldades de adaptação da empresa para receber o deficiente físico no local de trabalho, como são feitas as divulgações dessas vagas, quais empecilhos existem para que a contratação aconteça, se há algum treinamento para esse deficiente, e por fim, propor possíveis soluções para resolução desses problemas. Já na segunda abordagem estudar-se-á as dificuldades enfrentadas pelo deficiente físico para ocupar uma vaga no mercado de trabalho e dicas de como incentivar que mais empresas contratem deficientes.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiente físico. Treinamento. Adaptação. Empresa.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. DESENVOLVIMENTO.....	8
2.1 Questionário 1.....	9
2.2 Questionário 2.....	10
3. ANÁLISE DE DADOS.....	11
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	19

1. INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem o objetivo de analisar o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e quais as necessidades de formação profissional.

Para entender quais as dificuldades que as empresas tem para se adaptar em contratar o deficiente físico, é preciso entender, antes de mais nada, o que é considerado deficiência. Segundo o Art. 2º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência foi adotado na Constituição de 1988 por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência. Adota-se hoje também a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial, demonstrando uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica particular dessas pessoas, mas sem estigmatizá-la (MTE, 2007). De acordo com uma concordância em nível internacional, a expressão “pessoa portadora de deficiência” é abandonada, visto que as deficiências não se portam, mas estão com a pessoa ou na pessoa. Pessoas com deficiência é, portanto, a denominação usada internacionalmente com mais frequência.

Quando se fala em pessoas com deficiência convém questionar seus conceitos, limites e diferenciações. O autor João Ribas (1998) em seu livro “O que são pessoas deficientes?” - relata que as pessoas não são fisicamente iguais, ou seja, cada ser humano tem sua cor de pele, sua raça, altura e etc. Portanto, as pessoas com deficiência possuem diferenças das demais, pois possuem sinais ou sequelas mais notáveis, mas segundo o autor a realidade natural desses indivíduos não pode ser transpassada para a realidade social, ou seja, nós construímos a sociedade em que vivemos e “pensar numa sociedade melhor para as pessoas deficientes é necessariamente pensar numa sociedade melhor para todos”. (Ribas, 1998, p. 13).

Vários entraves se manifestam para a inclusão da pessoa com deficiência, mas desde abril de 2004 foi decretada uma lei que exige que as empresas com mais de cem empregados, utilizem a contratação de um deficiente (MTE, 2007, p. 03). As

leis são promulgadas, porém, causa desânimo o fato da exigência por parte do patronato, de garantir o profissional adequado para compor seu quadro de funcionários com capacitação profissional que atenda suas expectativas.

A palavra “inclusão” significa compreender, abranger, conter em si, envolver. Portanto, pensar a inclusão da pessoa com deficiência significa reconhecer o cidadão, onde a sociedade e não a pessoa deve mudar. Para tanto, é preciso que a sociedade esteja aberta a dialogar e reconhecer o potencial de todo cidadão.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1997, p.49), em seu artigo I, descreve que o termo pessoa com deficiência “designa toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e de progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física ou mental devidamente comprovada”.

O cenário econômico e social está marcado pelo desemprego, pela precarização das condições de trabalho (baixos salários, redução de benefícios, ambientes que propiciam ao stress e baixa autoestima, etc.) e pela grande exigência de especialização e preparo para um mercado de trabalho que não cria condições de crescimento profissional. Os baixos salários ou a ausência deles provocam a pauperização da população e cria vários outros problemas sociais.

Dentro deste contexto está também a pessoa com deficiência, marcada pelo preconceito, que precisa de meios legais que garantam o seu direito de buscar o seu sustento e sua independência perante a família e à sociedade. Nesse sentido, algumas leis foram criadas para garantir à pessoa com deficiência acesso e dignidade no mercado de trabalho.

Dentre as leis mais importantes está a Lei nº 8213/1991, que torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiência a partir de um número específico de funcionários na empresa. Além disso, torna também obrigatória a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos.

A Lei 8.213, a chamada “Lei de cotas para deficientes” foi instituída no ano de 1991 e, desde então enfrenta dificuldades para ser de fato efetivada.

A Lei prevê a obrigatoriedade das empresas em cumprirem uma porcentagem como cota de pessoas com deficiência em relação ao total de trabalhadores que possui. Desta forma empresas com 100 ou mais colaboradores tornam-se obrigadas a inserir pessoas com algum tipo de deficiência em seu efetivo, cumprindo cota mínima previamente estabelecida pela legislação em vigor. O não cumprimento da lei acarreta à empresa o pagamento de multa, que variam conforme o número de colaboradores que possui (Portaria MPS, nº. 142, 2007).

Acessar o mercado de trabalho representa para a pessoa com deficiência, uma forma de sobrevivência e participação na sociedade o que pressupõe abertura de espaço e exercício da cidadania.

A contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, isto é, o que se espera do trabalhador nessas condições é o profissionalismo, dedicação e assiduidade. Enfim, atributos essenciais a qualquer empregado. As organizações de pessoas com deficiência detêm um conhecimento acumulado há décadas acerca das potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização.

O objetivo geral desse trabalho é destacar as principais dificuldades que as empresas enfrentam para contratar um deficiente físico qualificado para vaga de trabalho disponível. Já os objetivos específicos se baseiam em entender as dificuldades da empresa para a contratação do deficiente físico; entender as dificuldades do deficiente físico em achar um emprego; se já teve oportunidade de trabalhar; sobre as empresas que já se adaptaram para receber o deficiente físico e quais foram essas mudanças.

2. DESENVOLVIMENTO

Atualmente 24 % da população brasileira sofre de alguma deficiência, e apenas 1 % desta população tem uma oportunidade de trabalho. Apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país. (VERDÉLIO, A).

Neste trabalho, o objetivo é esclarecer o porquê desta dificuldade, ou seja, quais as dificuldades que as empresas tem em contratar mão de obra qualificada para o cargo de PCD (pessoa com deficiência), entender como funciona as normas e qualificações que são exigidas para vaga, e, por fim, propor possíveis soluções para resolução desses problemas. Uma segunda vertente se dará em ouvir o deficiente físico, para entender quais as dificuldades em conseguir uma vaga de emprego, como foram as experiências vivenciadas, os salários e cargos que tiveram e muito mais.

Para o enriquecimento dessa pesquisa faz-se necessário um estudo bibliográfico voltado minuciosamente a busca de correlacionar formas de sociabilidade das pessoas com deficiência no Brasil, buscando apontar conceitos importantes. Ressaltamos que além da pesquisa bibliográfica, realizaremos a pesquisa de campo qualitativa com três empresas da cidade de Auriflamma-SP, onde buscaremos entender quais as maiores dificuldades encontradas para contratação do deficiente, se há mão de obra qualificada, se existem normas da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que obrigam a empresa a se adequar para receber este funcionário, referindo-se a infraestrutura ou algum tipo de treinamento obrigatório.

De posse dos resultados, analisaremos e buscaremos soluções de como minimizar qualquer tipo de preconceito que possa ainda existir na contratação de uma pessoa com deficiência em algo positivo para a imagem da empresa. Além de motivar o próprio deficiente físico a buscar uma oportunidade de trabalho

Teremos como objetivo propor soluções para esses possíveis problemas como a falta de mão de obra, propor um treinamento para que ocorra uma qualificação adequada para essas pessoas.

Para que esse trabalho produza os resultados desejados, será aplicado os questionários abaixo para as empresas e pessoas com deficiência física, respectivamente:

2.1 Questionário 1

1- Nome da empresa:

2- Quantos funcionários há na empresa:

- Menos de 100 Acima de 100

3- Já foi contratado algum deficiente físico para trabalhar na empresa?

- Sim Não

4- Como foram divulgadas essas vagas de emprego?

- Redes sociais Rádio Panfletos

5- Qual foi a maior dificuldade encontrada na contratação do deficiente físico?

- Pessoa capacitada para o cargo
 Pessoa que não se adaptou na função
 Falta de comprometimento e interesse da pessoa

6- Quais os itens de acessibilidade sua empresa possui?

- Rampas de acesso
 Portas adaptadas
 Rotas acessíveis
 Banheiros adaptados para todos os públicos
 Vagas de estacionamento direcionadas a pessoas com deficiência
 Sinalização

7- Há algum treinamento específico para pessoa com deficiência, na sua empresa?

- Sim Não

Qual? _____

2.2 Questionário 2

1- Idade:

2- Sexo:

Feminino ()

Masculino ()

3- Você trabalha atualmente?

() Sim

() Não

4- Já teve alguma experiência com o mercado de trabalho?

() Sim

() Não

5- Quais áreas de trabalho foram?

() Limpeza

() Escritório

() Produção

() Atendimento

() Manutenção

() Outros

6- Houve algum treinamento especial para o cargo?

() Sim

() Não

7- Qual, e como foi esse treinamento?

8- Qual sua maior dificuldade para conseguir um trabalho?

() Falta de divulgação para a vaga

() Falta de cotas para o deficiente físico

() Preconceito

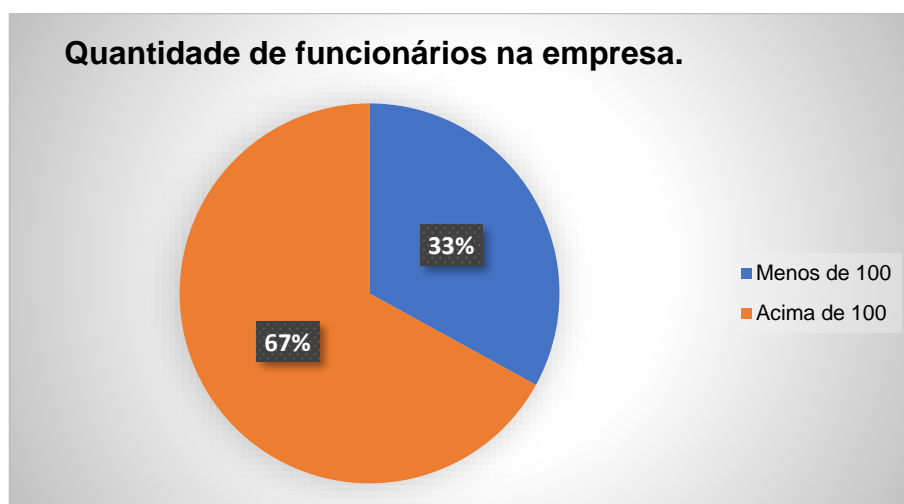
3. ANÁLISE DE DADOS

Nesta primeira etapa do trabalho, serão apresentados os dados de uma pesquisa realizada com algumas empresas de pequeno e médio porte, na cidade de Auriflamma-SP. Os resultados serão demonstrados através de gráficos.

As empresas entrevistadas foram: Supermercados Proença (uma cadeia de supermercados com lojas físicas também nas cidades Ilha Solteira, Pereira Barreto, Votuporanga e São José do Rio Preto), Pama Confecções e Phael Confecções, ambas empresas do ramo têxtil, sendo uma especializada em confecção de camisetas e a outra em lingerie e moda praia, respectivamente.

A primeira pergunta, fala sobre a quantidade de funcionários empregados de maneira direta, atualmente na empresa.

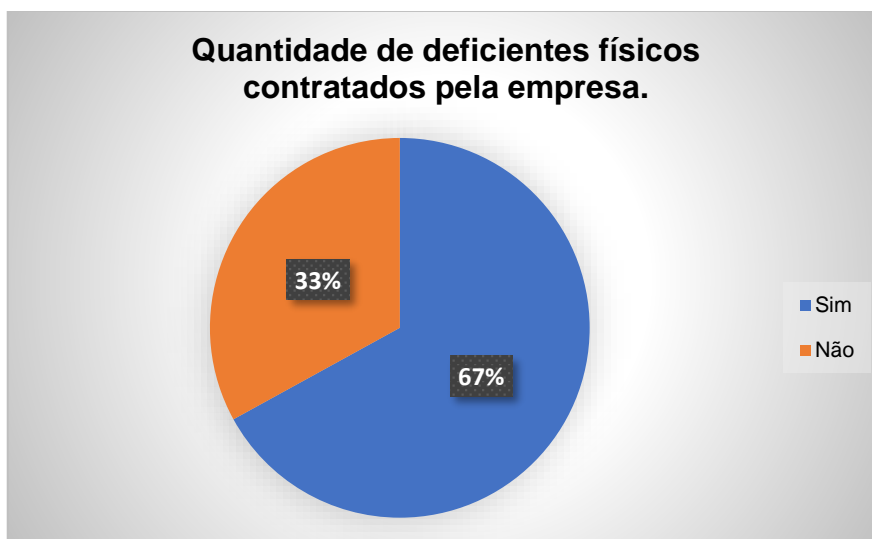
Gráfico 1: Quantidade de funcionários empregados na empresa.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Das empresas citadas, 67% possuem acima de 100 funcionários e a 33% abaixo de 100.

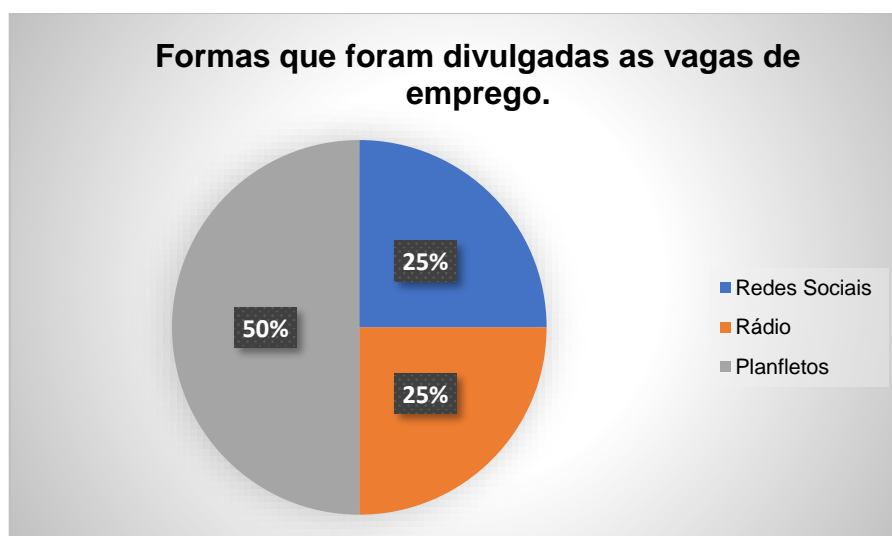
Gráfico 2: Quantidade de deficientes físicos contratados pela empresa.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Em seguida, foi perguntado se a empresa já contratou algum deficiente físico para trabalhar na empresa. E 33% dessas empresas respondeu que não tem e nunca teve, no seu quadro de funcionários, deficientes físicos. Enquanto, 67% já contrataram ou ainda mantem contrato com um deficiente físico.

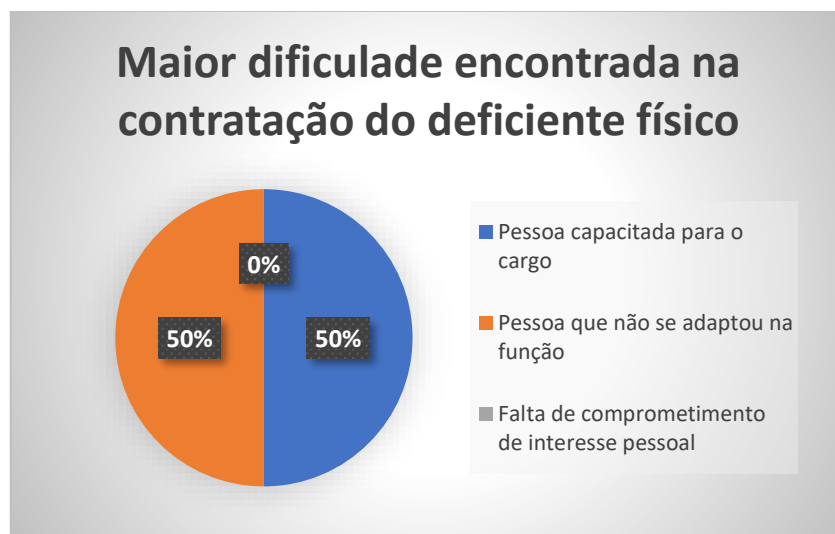
Gráfico 3: Formas que foram divulgadas as vagas de emprego.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

A próxima pergunta foi em relação as formas de divulgação que a empresa utiliza para oferecer essas vagas. E 50% das empresas citadas, disseram que fazem a divulgação nas redes sociais, 25% em panfletos e 25% nas rádios da cidade.

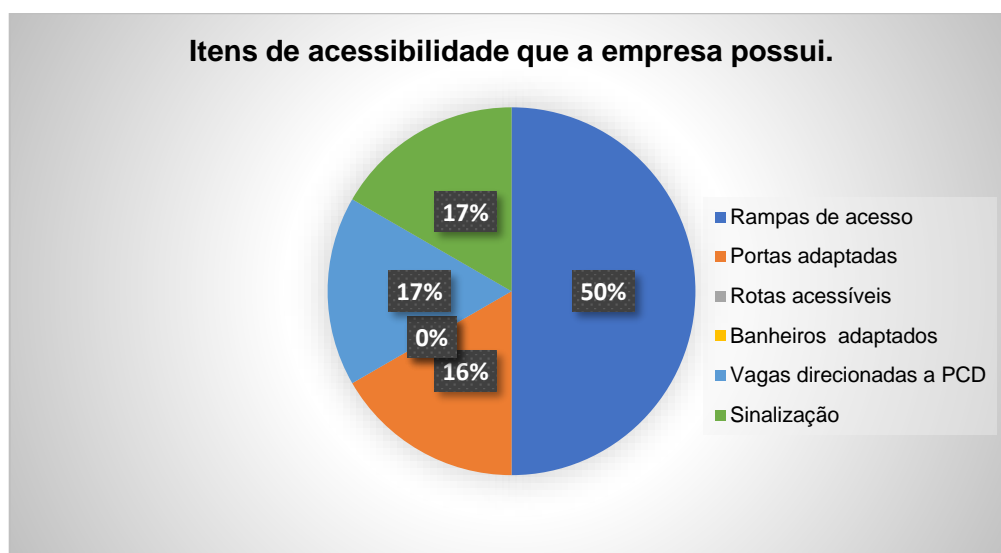
Gráfico 4: Maior dificuldade encontrada na contratação do deficiente físico.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

As empresas entrevistadas relataram que as maiores dificuldades que encontram para se contratar um deficiente físico é a falta de capacitação para o cargo e pelo fato de não se adaptarem a função desempenhada.

Gráfico 5: Itens de acessibilidade que a empresa possui.

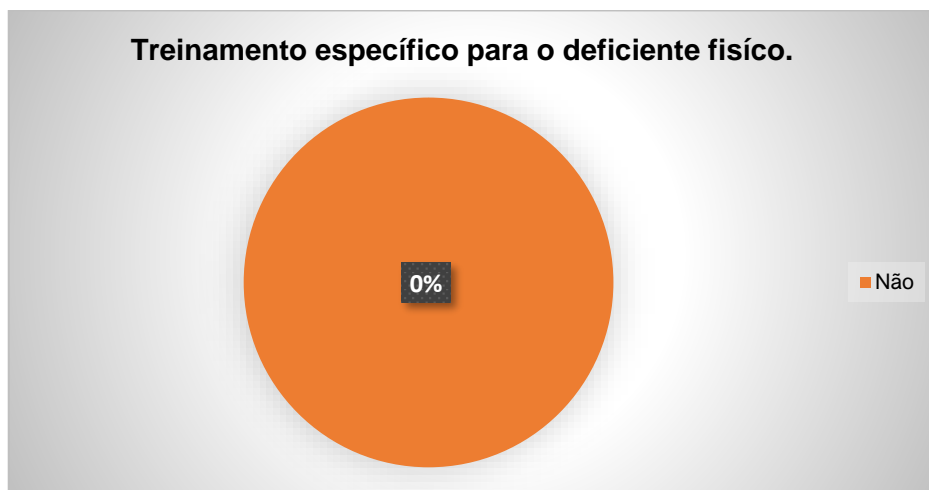


Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Foi perguntado também, se as empresas possuem algum tipo de acessibilidade, e 50% delas disseram possuir rampas de acesso, mas nenhuma possui banheiro adaptado ou rotas acessíveis, com sinalização e corrimão. Apenas

16% dessas empresas possuem portas adaptadas e 17% sinalização e vagas de estacionamento para pessoas com deficiência.

Gráfico 6: Treinamento específico para o deficiente físico.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

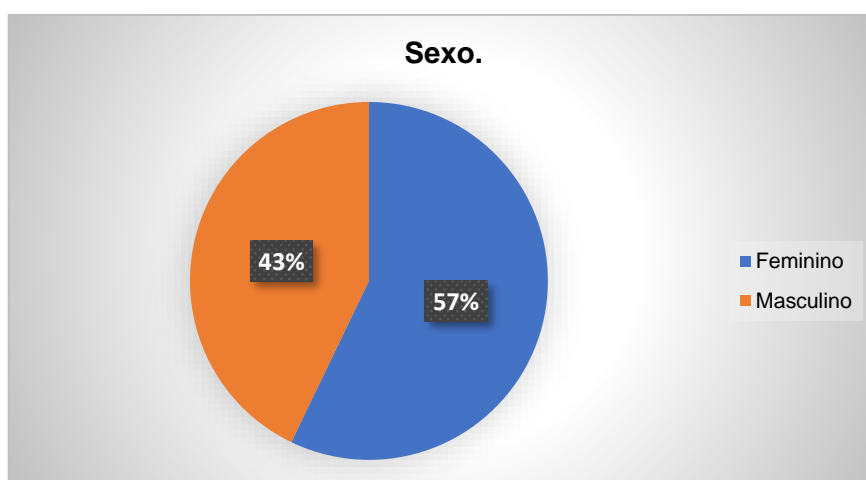
Nenhuma das empresas entrevistadas disse possuir ou aplicar algum treinamento específico para o deficiente físico.

Nesta segunda etapa do trabalho foi aplicado um questionário para analisar o perfil de pessoas com deficiência física que residem na cidade de Aurifluma-SP, que possuem idade entre 28 e 45 anos de idade.

Foram entrevistados um total de 7 (sete) pessoas com deficiência física.

A primeira pergunta é em relação ao sexo do participante.

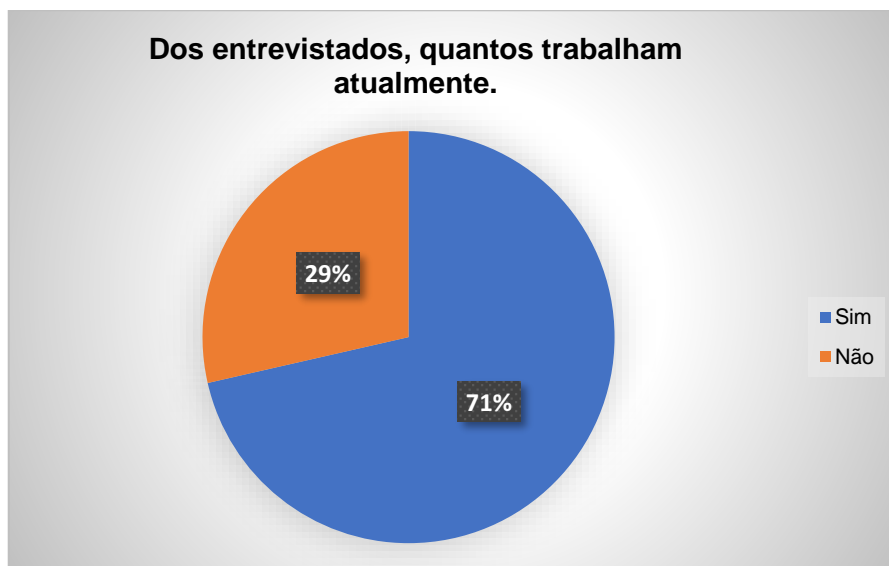
Gráfico 7: Sexo.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Dos sete entrevistados, 57% são do sexo feminino e 43% do sexo masculino.

Gráfico 8: Dos entrevistados, quantos trabalham atualmente.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Quando perguntado sobre a situação de cada entrevistado, 71% disseram estar trabalhando atualmente e 29% não.

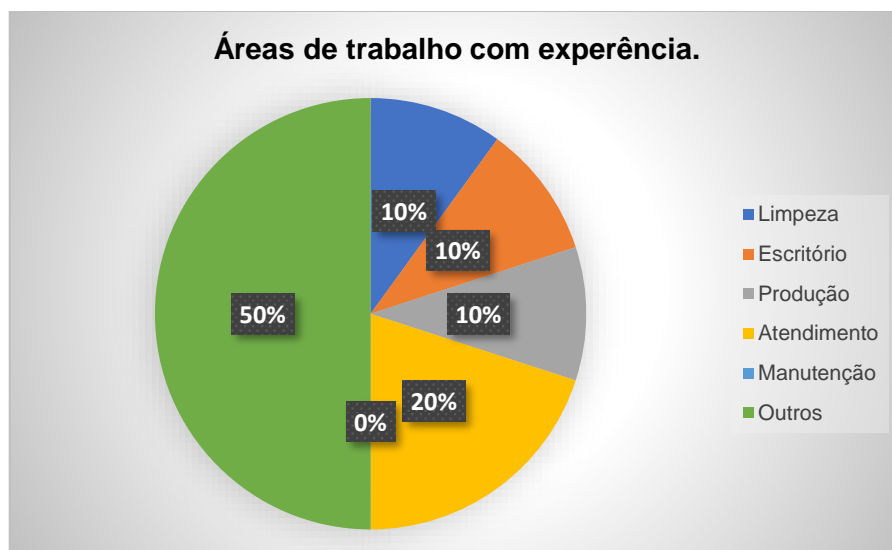
Gráfico 9: Experiência no mercado de trabalho.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Todos, ou seja, 100% dos entrevistados responderam que já tiveram alguma experiência no mercado de trabalho.

Gráfico 10: Áreas de trabalho que possuem experiência.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Quando perguntado sobre quais áreas esses entrevistados já trabalharam, 10% deles disseram que vivenciaram experiências na área da limpeza, outros 10% em escritórios, 10% nas áreas de produção, 20% em atendimento ao público, 10% nas áreas de manutenção e 50% em áreas não especificadas.

Gráfico 11: Treinamento específico para exercer a função.

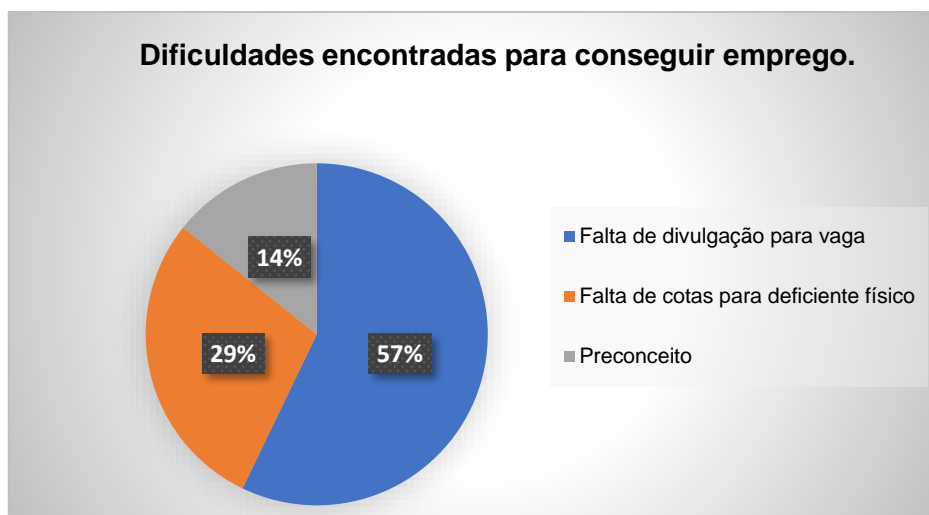


Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Dos entrevistados, 71% disseram que não tiveram nenhum treinamento específico para a função que estavam desempenhando, e 29% tiveram. Desses entrevistados que responderam que tiveram treinamento, nenhum especificou exatamente como foi o treinamento, apenas relataram que participaram de um curso

com especialização. Um dos entrevistados, disse que recebeu treinamento sobre como atender o cliente.

Gráfico 12: Dificuldades encontradas para conseguir emprego.



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2022)

Dos entrevistados, 57% acreditam que falta divulgação das vagas, outros 29%, dizem que falta cotas para o deficiente físico e 14% relatam que o preconceito ainda é uma grande dificuldade para que a pessoa com deficiência física seja contratada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tenta-se, nesta pesquisa, colocar em pauta questionamentos e dúvidas mais frequentes, sem a pretensão de esgotá-los. Ao contrário, espera-se que os aspectos abordados sirvam também para incentivar outras análises e indagações sobre a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho.

O mundo das empresas, primeiramente, deve analisar a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica das suas qualificações e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Afinal, muitas empresas apenas contratam deficientes físicos para ocuparem cotas, e não pelas suas capacitações.

Quando é solicitado a um profissional o seu currículo, não se pergunta o que ele não sabe fazer. Deseja-se, tão-somente, identificar suas aptidões para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional.

Desde que aja um estudo sobre as maiores dificuldades do deficiente físico, poderá fazer um planejamento em que melhora área o deficiente físico possa estar se desenvolvendo, para melhor se destacar na área, tornando se então funcionário fundamental da empresa, não apenas mais um registro.

No gráfico 4, vemos que as maiores dificuldades em que a empresa tem para contratação do PCD, é pessoas não capacitadas para o cargo, e pessoas que não se adaptaram a função, então uma possível solução seria preparar essas pessoas para o cargo, capacitá-las para a função com um treinamento, um curso de preparação para a função.

A Inspeção do trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão mais importante: aquela de agente de transformação social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho | Agência Brasil (ebc.com.br)

Aposentadoria por deficiência: Quem tem direito e como se aposentar? - Jornal Contábil - Contabilidade, MEI, crédito, INSS, Receita Federal (jornalcontabil.com.br) clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf (senado.leg.br)

BRASIL. Lei de cotas nº. 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:. Acesso em: 17 de junho de 2022.

_____. Ministério da Educação. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. LDB 4.024, de 20 de dezembro de 1961.

_____. Declaração de Salamanca e linhas de ação sobre necessidades educativas especiais. Tradução: Edílson Alkmim da Cunha. 2. ed. Brasília: CORDE, 1997

Ministério do Trabalho e Emprego. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. - 2. ed. - Brasília: MTE, SIT, 2007.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Normas Internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência. Brasília: CORDE, 1997.

RIBAS, João B. Cintra. O que são pessoas deficientes. Coleção Primeiros Passos, São Paulo: Nova Cultura – Brasiliense, 1985