

ETEC DA ZONA LESTE

CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

**EMPREENDEDORISMO SOCIAL: UM ESTUDO SOBRE A INCLUSÃO DE
PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO.**

São Paulo

2022

FABIOLA FERREIRA ALVES
GABRIELLA CAVALARI SIQUEIRA
GIOVANNA CAVALCANTE FARIAS
JOÃO HENRIQUE MOURA DOS SANTOS
RODRIGO DA SILVA FERREIRA
WILLYAN LOPES OLIVEIRA
WLANISE DE FIORE MELLO

**EMPREENDEDORISMO SOCIAL: UM ESTUDO SOBRE A INCLUSÃO DE
PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao
Curso Técnico de Administração da Etec da Zona
Leste, orientado pelo Prof. Fernando Malva, como
Requisito obrigatório para obtenção do título de
Técnico em Administração.

São Paulo

2022

DEDICATÓRIA

“Primeiramente dedicamos este trabalho a todos os portadores de deficiência. Ao curso técnico em administração da Etec da Zona Leste, e às pessoas com quem convivemos ao longo de todo o curso. E também a todos aqueles que nos apoiaram, acreditaram e incentivaram na busca desta formação acadêmica. ”

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus.

As nossas famílias, por todo o apoio e incentivo.

Ao nosso orientador, Prof. Fernando Malva por toda a orientação e apoio, dando todo o auxílio necessário ao longo da elaboração deste trabalho.

Aos nossos amigos, por todo o incentivo dado durante o período de curso.

E em especial a nós deste grupo, que nos esforçamos e dedicamos ao máximo na realização direta deste trabalho e na conclusão do mesmo.

EPIGRAFE

“Lutar pelos direitos dos deficientes é uma forma de superar as nossas próprias deficiências.”

John F. Kennedy

RESUMO

O presente trabalho tem como proposta a Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Expondo o impacto da Lei de Cotas na luta contra o preconceito; defendendo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Considerando como principal objetivo deste trabalho, o qual é voltado para compreender os desafios e as superações do público em questão, destacando a importância da inclusão social. Tendo como pressuposto a defesa e a igualdade. Por tanto, foi realizado um Estudo de Caso, através de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, a fim de justificar a necessidade desta inclusão, com o objetivo de encontrar uma forma de melhorar a qualidade de vida destas pessoas.

Palavras-chave: Inclusão social; Deficiência; PCD; Lei de Cotas; Mercado de trabalho; Qualidade de vida.

ABSTRACT

The present work proposes the inclusion of people with disabilities in the labor market. Exposing the impact of the Quota Law in the fight against prejudice; advocating the Inclusion of Persons with Disabilities in the Labor Market. Considering as the main objective of this work, which is aimed at understanding the challenges and overcoming of the public in question, highlighting the importance of social inclusion. Assuming defense and equality. Therefore, a Case Study was carried out, through a qualitative and quantitative research, in order to justify the need for this inclusion, with the objective of finding a way to improve the quality of life of these people.

Keywords: Social inclusion; Deficiency; PCD; Quota Law; Labor market; Quality of life.

Sumário

1. Introdução	9
1.1 TEMA	10
1.1.1 DELIMITAÇÃO	10
1.2 PROBLEMA	10
1.3 HIPÓTESE	10
1.4 OBJETIVOS	11
1.4.1 GERAIS	11
1.4.2 ESPECÍFICOS	11
1.5 JUSTIFICATIVA	11
1.6 METODOLOGIA.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Empreendedorismo Social	12
2.1.1 Atuação do empreendedorismo social na contratação de PCDs.....	13
2.1.2 O impacto das ONGs no empreendedorismo social.....	14
2.2 PCD's.....	17
2.3 OS DESAFIOS DE PCD'S NO AMBIENTE DE TRABALHO	18
2.4 Atuação dos recursos humanos na inclusão de PCDs	22
2.4.1 Recrutamento e seleção das pessoas com deficiência	24
2.5 Regime Nacional de Seguro de Incapacidade Recomendado da Austrália.....	26
2.5.1 Entendendo a deficiência	26
2.5.2 Iniciativas australianas de assistência à saúde.....	28
2.5.3 Passado e futuro previsível Veja o seguro de saúde australiano	29
3. PESQUISA DE CAMPO:.....	31
3.1 ANÁLISE DA EMPRESA PESQUISADA	35
4.0 CONCLUSÃO	38
4.1 BIBLIOGRAFIA	40
4.2 ANEXOS	43
4.2.1 QUESTIONÁRIO PARA O PÚBLICO	43
4.2.2 QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO PARA A EMPRESA ASSAÍ ATACADISTA.....	44

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho.

No primeiro capítulo, aborda-se os conceitos sobre o empreendedorismo social, sua atuação sobre a contratação de PCD's e o impacto das ONG's sobre o tema estudado.

Logo em seguida, para melhor compreensão o segundo capítulo trata-se dos conceitos sobre deficiência, a trajetória histórica e por fim as classificações das deficiências.

Ainda assim, desenvolve-se o terceiro capítulo sobre os Desafios de PCD's no ambiente de trabalho, citando a Lei de Cotas e sua função, e continuando, são citadas também as adaptações e iniciativas necessárias para que ocorra esta inclusão.

Além disso, o quarto capítulo, retrata a atuação dos recursos humanos na inclusão de PCD's, e cita o papel do mesmo durante o recrutamento e seleção de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

E por fim, o quinto e último capítulo, traz uma comparação mostrando o Regime Nacional seguro de incapacidade recomendado da Austrália, citando algumas iniciativas australianas de assistência à saúde.

E dessa forma, conclui-se que, com base no que foi pesquisado durante o desenvolvimento do trabalho, a iniciativa de inclusão de PCD's não é algo novo, e este ato é de grande importância e relevância sobre o assunto em nosso convívio social. E pode-se notar que o maior problema nesta inclusão se encontra na própria sociedade que criam obstáculos refletidos no preconceito enraizado quanto a capacidade dos mesmos de exercer as atividades propostas dentro do mercado de trabalho.

1.1 TEMA

O respectivo tema aborda o empreendedorismo social e a sua importância na inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência, mostrando as dificuldades iniciais dessa inclusão e conseqüentemente as oportunidades que surgem para as empresas através dessa iniciativa.

1.1.1 DELIMITAÇÃO

O tema se limita na aplicação da Lei de Cotas, com o objetivo de aumentar o número de PCD's incluídos no mercado de trabalho, e melhorar sua qualidade de vida dentro deste ambiente.

1.2 PROBLEMA

Desde 1991, foi imposta a Lei de Cotas (Nº 8.213) no Brasil, com o intuito de aumentar a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho e trazer oportunidades não só para essas pessoas, mas também para as organizações. Porém, há mais de 30 anos da aplicação desta lei ainda existe um baixo percentual de contratação de pcds no mercado de trabalho.

O seguinte projeto tem como proposta responder a seguinte questão: Por que ainda nos tempos atuais existem dificuldades na inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho?

1.3 HIPÓTESE

O trabalho tem como objetivo explorar a aplicação da Lei de Cotas e a melhoria da qualidade de vida do público em questão não só dentro do mercado de trabalho, mas também na sociedade.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 GERAIS

Mostrar as dificuldades e o preconceito enfrentado por PCD's durante a contratação e inclusão social no mercado de trabalho. Tendo em vista os desafios como, a avaliação incorreta dos profissionais, a falta de conhecimento e aplicação das leis, e sua baixa qualidade de vida no ambiente de trabalho.

1.4.2 ESPECÍFICOS

- a) Através de um questionário com perguntas fechadas analisar quantitativamente o conhecimento do público sobre a inclusão de PCD's.
- b) Pesquisar uma empresa de forma qualitativa que aplica a Lei de Cotas.
- c) Retratar as principais dificuldades da inclusão de PCD's no mercado de trabalho.

1.5 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho torna-se relevante pois tem por necessidade expor a questão do preconceito enraizado na sociedade relacionado aos PCD's e mostrar o potencial desses indivíduos, e dessa forma fornecer o esclarecimento necessário para que a próxima geração de pessoas com e sem deficiência possa superar melhor os desafios e preconceito, trazendo uma sociedade inclusiva para todos.

1.6 METODOLOGIA

Os métodos utilizados para a realização da pesquisa foram os qualitativos e quantitativos. A coleta de informações foi feita através de pesquisas bibliográficas, pesquisa de campo semiestruturada com a gestão do Supermercado Assaí Atacadista e funcionários portadores de deficiência, e por fim uma pesquisa de campo com a finalidade exploratória de pesquisar o conhecimento sobre os principais temas tratados no presente trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EMPREENDEDORISMO SOCIAL

Inicialmente, podemos definir o empreendedorismo social como um conjunto de ações empreendedoras que visam a melhoria da sociedade e também está associado à responsabilidade social corporativa. Segundo Verga (2014), o empreendedorismo social surge como um conceito ainda em desenvolvimento, mas com características e estratégias próprias, apresentando diferenças de uma gestão social tradicional e de acordo com Cruz (2012, p.9) “o empreendedorismo social tem atraído um interesse considerável de diferentes pesquisadores, emergindo como uma forma de lidar com diversos problemas sociais”. O empreendedorismo social visa a melhorar a sociedade, conciliando assim os avanços tecnológicos e um meio ambiente saudável para assim alcançar melhores condições de vida. Um dos objetivos do empreendedorismo social é reduzir as desigualdades sociais e econômicas, para isso, são criados modelos de negócios que não são apenas sobre dinheiro, essas empresas trazem melhorias em todas as áreas em uma sociedade. Segundo Gomes Filho e Honesko (2004, p. 23) “ressalta-se que até o século XIX, o empreendedorismo esteve associado ao lucro. A partir do século XX a tendência foi associá-lo à inovação” Para Vasconcelos e Lezana (2012, p. 1039) a “missão do empreendimento social é criar valor social através da inovação e organização socioeconômica, fazendo uso de recursos financeiros como garantia de sustentabilidade”.

O estudo no campo do empreendimento social acelerou-se após a Segunda Guerra Mundial com investigações sobre as causas das crises socioeconômicas relacionadas à guerra, nesta época as pequenas empresas surgiram como uma tentativa de apoiar a crise que proporcionou baixas taxas de crescimento (LENZI, 2008). No entanto, conforme relembram Bracht e Werlang, (2015) a relação entre o empreendedorismo e o estímulo ao desenvolvimento empresarial, introdução de novas formas de produzir e a criação de novos trabalhos já haviam sido propostas por Joseph Shumpeter, em 1911. Na interpretação de Costa e Furtado (2016, p. 18) “o empreendedorismo pode ser estudado como habilidades e competências empreendedoras e a partir dessa teoria podem ser desenvolvidas metodologias

adequadas à formação destes para o cenário mercadológico da concorrência perfeita”.

Podemos ainda mencionar Muhammad Yunus, bengalês, doutor em economia foi o pioneiro na implementação do microcrédito para as pessoas de extrema vulnerabilidade. Muhammad Yunus iniciou um projeto com recursos próprios até que em 1983 criou de um banco que nomeou Grameen Bank (“Banco das Vilas”) localizado em Bangladesh, um de seus grandes feitos foi conseguir fornecer empréstimos sem exigir garantias, atualmente possui cerca de seis milhões de usuários, onde 97% são mulheres. Ganhador do prêmio Nobel da Paz de 2006 e em entrevista a BBC, Yunus declarou que o prêmio de aproximadamente US\$ 1,4 milhões (cerca de R\$ 3 milhões) seria usado para encontrar modos inovadores para colocar pessoas sem condições financeiras no mercado e que este seria um grande estímulo aos pequenos empreendedores. Ainda nesse sentido, Yunus conseguiu transformar suas visões em ações práticas que beneficiaram milhões de pessoas. No Brasil, fundou a Yunus Negócios Sociais Brasil o qual tem como objetivo incentivar o empreendedorismo social e está com forte atuação em parceria com universidades brasileiras buscando incentivar os jovens a empreenderem para solucionar problemas sociais, e deixa a seguinte reflexão: “Temos que incentivar os jovens na universidade a serem criativos. É esse o caminho para surgimento de empreendedores sociais,” “Não chore por estar desempregado, crie seu próprio mundo”, Conclui-se assim que o empreendedorismo social tem como o seu principal reconhecimento o impacto na sociedade, trazendo assim negócios sustentáveis de grande importância no âmbito social e assim guiando a inclusão e causando vários outros impactos para toda a sociedade, não só a possibilidade de procurar trabalho, mas também oportunidades de criar trabalho.

2.1.1 ATUAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO SOCIAL NA CONTRATAÇÃO DE PCDS

O empreendedorismo social é sobretudo associado à inovação, à iniciativa, ao desejo de ser independente, capaz de auto realização, tendo sua autoestima valorizada e reconhecida pelos outros. Sabe-se que por trás de

atitudes sociais existem pessoas com características empreendedoras, cujos objetivos não estão apenas em obter lucros, e sim “para uma direção diferente, socialmente valiosa, preocupada, de alguma forma, em fazer do mundo um lugar melhor” (CRUZ, 2012).

Podemos definir o empreendedorismo social como uma forma de trabalho que começou a ser aplicada recentemente e tem como principal ponto a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, prevê cotas para portadores de deficiência no mercado de trabalho. Dispõe referida lei que as empresas que têm de 100 a 200 empregados devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência, que pode ser visual, auditiva, física ou mental. Para as empresas que têm de 201 a 500 empregados, a cota reservada aos portadores de deficiência é de 3%. Para as que têm de 501 a 1.000 empregados, de 4%. E para as que têm de 1.001 empregados em diante, de 5%.

As pessoas com deficiência, encontram como maior dificuldade em relação ao trabalho a própria deficiência onde se percebe um conflito entre quem o PCD é e quem ele pensa que deveria ser para poder trabalhar (MOREIRA; CAPPELLE; FREITAS, 2015).

Dessa maneira, “espera-se que este breve olhar sobre o empreendedorismo social venha a inspirar futuros empreendedores a ver com outros olhos a realidade a sua volta e, quem sabe, dar maior atenção a sua ‘face social’ na prática administrativa” (CRUZ, 2012, p.19).

Portanto, diante as diferenças e o próprio preconceito sobre os PCDs, o mercado de trabalho ainda não se esforça para incluí-los de forma que o empreendedorismo cresça.

2.1.2 O IMPACTO DAS ONGS NO EMPREENDEDORISMO SOCIAL

Diante de tantos projetos sociais existentes, algumas ONGs se destacam e fazem um papel importante na vida das pessoas portadoras de deficiências, tais projetos fazem com que os PCDs sejam inclusos em uma sociedade as quais muitos preconceitos ainda existem. Segundo (VASCONCELOS; LEZANA, 2012), o empreendedorismo social é praticado por

ONGs – Organizações Não Governamentais que nasceu a partir da participação de cidadãos em defesa dos seus interesses durante um período opressor na América Latina e que atuaram contra o governo com uma estratégia de luta, organizando um movimento formal de associação e protesto, agora chamado de terceiro setor. As Organizações do Terceiro Setor são a tradução do termo americano de Third Sector e suas atividades são provenientes de trabalhos voluntários sem remuneração (FERNANDES, 1997, p.1).

O chamado Terceiro Setor é formado por organizações sem fins lucrativos que prestam serviços públicos. São mais popularmente conhecidas por Organizações Não Governamentais, ou ONGs. A ideia principal dessas organizações é gerar impacto positivo na sociedade, através de diversas ações, para torná-la menos desigual.

Como exemplo brasileiro cito, o Projeto ADAPTSURF.

Em 2007 na Cidade do Rio de Janeiro foi fundada, a ADAPTSURF, uma associação sem fins lucrativos que promove a inclusão social das pessoas com deficiências (auditiva, física, visual, mental e múltipla) ao surf adaptado visando e garantindo a igualdade de oportunidades, acesso ao lazer, esporte e cultura através de interação total com a Natureza e tendo como principal proposta desenvolver, capacitar, socializar, lutar pela preservação e para melhorias na acessibilidade às praias.

“A água salgada do mar relaxa o corpo e as ondas estimulam o equilíbrio” relato de Monique Oliveira, aluna ADAPTSURF.

Ainda nesse pensamento, a APAE Brasil, Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) é uma associação que se destaca por seu pioneirismo e dimensão. As APAEs foram criadas por familiares e amigos comprometidos em buscar, promover e defender os direitos de melhores condições de vida para seus parentes com deficiências

Deve-se também mencionar que a associação tem unidades próprias espalhadas pelos vários municípios e que muitas vezes estabelecem relações

com os poderes público municipal estadual afim de obter recursos que auxiliem em sua manutenção.

Finalmente, conseguimos concluir que em meio aos preconceitos e as tantas dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiências na sociedade e principalmente no ambiente profissional ainda há quem se preocupe em ao menos trazê-los para uma realidade que para muitos ainda parece ser bem distante.

2.2 PCD's

A nomenclatura PCD's significa pessoas com deficiência, essa sigla começou a ser usada em 2006 pela ONU(Organização das Nações Unidas) que publicou a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência no Brasil, onde a expressão “portador de deficiência” deixou de ser usada para se referir ao mesmo, pois era destacado mais a deficiência do que a condição humana. A sigla PCD, é um termo utilizado para identificar pessoas que contenham algum tipo de deficiência, sendo ela adquirida ao decorrer da vida ou de nascimento.

As pessoas com deficiência física eram muito maltratadas e excluídas antigamente, suas próprias famílias os viam como um peso e em outros países eles eram tratados como escravos. Era bem difícil irem para a escola e bem raro conseguirem um emprego, pois, ninguém dava essa oportunidade para eles por pensarem que eles não serviam para nada. Atualmente há uma forte mudança na sociedade ao se referir a uma pessoa com deficiência, que são bem mais respeitados, e que têm capacidade para trabalhar e de fazer seus afazeres, porém, ainda é um grande desafio para as pessoas com deficiência se enturmarem na sociedade, que acabam sendo tratados com desigualdade. Além de não terem o respeito ideal, ainda assim, muitas pessoas infringem as leis de benefício para os PCDs, como: vagas de estacionamento, filas preferenciais e muitas outras.

Existem leis obrigatórias onde empresas devem contratar pessoas com deficiências, sejam elas; visual, auditiva, física, mental, intelectual e múltipla comprovando que é PCD com um laudo médico. A empresa que conter mais de 100 funcionários é preciso aplicar contratação de PCDs conforme a Lei de Cotas (Nº 8213), porém, muitas empresas ainda precisam se adequar estruturalmente para garantir a acessibilidade e criar campanhas de combate à discriminação contra elas no ambiente corporativo. Segundo Rosa Et (2013) “asseveram que as políticas de gestão inclusiva são ineficazes no Brasil, pois, a contratação de PCD é costumeiramente baseada em benefícios para a imagem corporativa ou decorrente da obrigatoriedade da legislação e não se configura como uma efetiva transformação da organização no sentido de encampar a diversidade.”

2.3 OS DESAFIOS DE PCD'S NO AMBIENTE DE TRABALHO

Antes de tudo, devemos entender a necessidade e importância da inclusão de pessoas PCD's em ambientes de trabalho. Você já se perguntou onde estão as pessoas com deficiência nas empresas? Onde estão elas em seu ambiente de trabalho? Para responder estas questões é essencial compreender que infelizmente ainda existem diversas barreiras em relação a PCD's no mercado de trabalho.

Desde os tempos antigos, as pessoas com certas deficiências foram excluídas da esfera social por apresentarem características que diferem das normas sociais normais. Por muito tempo, isso se deu por preconceito e principalmente por desinformação sobre deficiência.

Tanaka e Manzini (2005) acrescentam que a desinformação sobre a deficiência pode levar ao desconhecimento das verdadeiras limitações, potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos das pessoas com deficiência, fator que acaba por contribuir para a existência de preconceitos contra esses indivíduos. Diversas ações têm sido desenvolvidas para promover a "aceitação" social desses sujeitos no sentido de que esforços têm sido feitos ao longo dos anos para alcançar a visibilidade das pessoas com deficiência. Mesmo com o passar dos anos, com o avanço das políticas públicas, ainda enfrentamos exclusão, segregação e práticas preconceituosas em diferentes setores da sociedade. Nessa perspectiva, Sassaki (2003, p. 31) afirma:

A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas com deficiência são excluídas de qualquer atividade na sociedade porque no passado eram consideradas deficientes, inúteis para a sociedade e incapazes de trabalhar, características que são atribuídas indiscriminadamente a cada pessoa com deficiência.

Ao falarmos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vemos de forma perceptível as barreiras que existem para a inclusão deles neste ambiente. Além disso, na hora da contratação, muitas pessoas com deficiência, retratam passar por dificuldades na busca de um emprego. Sejam elas, em uma primeira oportunidade ou uma recolocação, pois existem sempre barreiras que resultam em complicações no desenvolvimento profissional dessas pessoas. Duas das maiores dificuldades relatadas são a

falta de oportunidade e a avaliação incorreta dos profissionais, que acabam sendo feitas com foco nas deficiências e não em suas habilidades. Bem como, esses dois fatores, acabam sendo os principais responsáveis por impedir a participação de PCD's no mercado de trabalho.

Integrar pessoas com deficiência na área de trabalho é um desafio que as empresas podem encarar como uma crise ou uma rara oportunidade. Inúmeros estudos têm demonstrado que promover a diversidade no mercado de trabalho traz muitos benefícios para as empresas. Reunir pessoas de diferentes origens, diferentes visões sobre os mesmos problemas, diferentes idades e diferentes tendências políticas e religiosas no mesmo ambiente pode fornecer uma perspectiva mais holística e promover a criatividade e a inovação.

Foi imposta uma lei no Brasil onde as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar uma determinada porcentagem para a contratação de PCD's. De acordo com a lei nº 8.213, de 1991, artigo 93 (BRASIL, 1991):

- De 100 a 200 funcionários, 2% das vagas devem ser destinadas para PCD's;
- De 201 a 500 funcionários, 3% das vagas devem ser destinadas para PCD's;
- De 501 a 1000 funcionários, 4% das vagas devem ser destinadas para PCD's;
- Acima de 1000 funcionários, 5% das vagas devem ser destinadas para PCD's.

A lei de cotas tem como objetivo reduzir o problema da falta de inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho e trazer oportunidades para que estas pessoas se tornem mais visíveis dentro da comunidade e, para que isso aconteça as organizações tem um papel fundamental perante as decisões.

É indiscutível que a empresa disposta a incluir pessoas com deficiências em seu grupo de colaboradores irá precisar fazer algumas adaptações para receber estas pessoas. Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas 9050 (ABNT, 2004) para que haja inclusão, é necessária a adaptação do local de trabalho, permitindo a acessibilidade e conforto dessas pessoas.

Geralmente, alguns ajustes físicos são necessários: instalação de rampas, banheiros adaptados para cadeirantes, sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais, no entanto, as maiores adaptações estão relacionadas a problemas comportamentais. Isso mostra que nem todos sabem

lidar com as diferenças, e muitas vezes não tiveram a oportunidade de conviver com uma pessoa com deficiência na infância e, apesar disso, acabaram desenvolvendo uma enorme resistência à ideia. Portanto, pequenas ações de treinamento e conscientização podem solucionar esse problema.

Qualquer plano para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve começar com a criação de um comitê de inclusão. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, elaborada em 2006, pela ONU, também determinou a criação de um Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A empresa que aderir ao programa de inclusão de PCD's, deve criar um comitê composto por funcionários das áreas de recursos humanos, segurança e medicina do trabalho, responsabilidade jurídica e social, e sua principal função será coordenar as atividades durante as fases de planejamento e implementação do projeto.

Uma vez que implementado o plano, o comitê poderá ser dissolvido e as atividades passarão a fazer parte do trabalho dos departamentos competentes. Do ponto de vista prático, o trabalho começa com o mapeamento funcional, destinado a determinar qual o tipo de deficiência é mais adequado para cada função existente na empresa, e completa a localização a partir do cruzamento de competências e conhecimentos específicos exigidos para cada uma. A essas informações soma-se uma avaliação da estrutura física por meio da qual serão identificadas as necessidades de adequação à segurança e mobilidade dos colaboradores com deficiência. Nesse caso, a contratação de funcionários pode exigir atenção especial. O recrutamento precisa ser criterioso e cuidadoso para evitar injustiças.

Os gestores serão responsáveis por abrir vagas para essas pessoas e gerenciar as dificuldades que surgem no dia a dia. Portanto, eles precisam estar convencidos dos benefícios e da importância do programa para a empresa. Por outro lado, os funcionários precisam estar preparados para receber novos colegas. Por exemplo, se uma empresa pretende contratar deficientes auditivos, os funcionários deverão ser orientados a fazer cursos de Língua Brasileira de Sinais (Libra). Isso facilitará a comunicação e contribuirá para a integração dessas pessoas e a melhoria do ambiente de trabalho.

Do ponto de vista do desempenho no trabalho, os funcionários com deficiência devem ser avaliados da mesma forma que os outros funcionários. O que precisa ser avaliado permanentemente é o próprio programa de inclusão: fontes de recrutamento, métodos de seleção e treinamento e ações de conscientização e integração devem ser revisadas regularmente para melhorar continuamente o programa.

Dessa forma, pode se perceber que após vencida a dificuldade inicial na inclusão de PCD's, a maioria das empresas tende a enxergar que esta é uma enorme oportunidade para a toda a organização.

2.4 ATUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO DE PCDs

A sociedade que convivemos pode ser considerada como movida através do conhecimento, isso faz com que as corporações visem pelo desenvolvimento industrial e tecnológico. Esse crescimento faz com que o aspecto social seja esquecido pela grande maioria das empresas, ou seja, em busca de melhorar a produtividade, as empresas não buscam a inclusão de PCDs, acabando por ao invés de incluir, excluir as pessoas com algum tipo de deficiência do convívio social. De acordo com isso, Fernandes e Lara (2012) citam que, muitas vezes por razões culturais, ideias erradas sobre as pessoas com deficiência são transmitidas. O que causa um processo de reação na sociedade que caminha para a exclusão do diferente, negando-lhe o acesso a tudo aquilo que lhe proporciona viver com liberdade e autonomia. Dito isso, podemos observar que apenas uma pequena parcela dos PCDs está inserida no mercado de trabalho, segundo Rosa (2009), as empresas contratam em decorrência de uma lei que as pressiona para que isso aconteça. Essa lei reflete, numericamente falando, em um desequilíbrio muito grande em que 90% das pessoas com deficiência com idade de entrar no mercado de trabalho se encontram desempregadas, enquanto para as pessoas sem deficiência, alcança a marca de 10%. Portanto podemos observar que por mais que os PCDs tenham conquistado a Lei das cotas, agora, eles precisam que lutar pela aplicabilidade dessa lei.

Conseqüentemente, podemos observar que há um certo despreparo por parte do governo e população para atender as necessidades dos PCDs. Isso se torna ainda mais claro com a citação de Amaral (2003), o Brasil tem a necessidade da implantação de projetos visando a inclusão social de PCDs, de modo a suprir a lacuna da exclusão que persiste na sociedade, o caminho para promover o equilíbrio social. Esta citação ressalta a falta de preparo por parte da população e das organizações para atender e incluir os PCDs. Por mais que as empresas tenham alguns funcionários PCDs, essa inserção traz deficiências intrínsecas na própria sociedade que não costuma realizar processos inclusivos, ou ainda, acaba promovendo a exclusão social fazendo com que grande parte dessas pessoas não finalizem nem mesmo o ensino médio. Segundo dados recolhidos pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística) em 2019, existem 17,3 milhões de PCDs no Brasil, sendo que 67,6% deles não concluíram o ensino fundamental e apenas 5% concluíram o ensino superior. Subseqüentemente, criamos a percepção de que a mudança da mentalidade da população e suas condições para inserir o PCD na sociedade devem vir desde os primórdios de sua vida como cidadão.

Conforme Louis Allen apud Lacombe (2017, p.32) as pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização. Ou seja, pessoas excepcionais podem fazer funcionar bem uma organização precária e por outro lado, colaboradores desmotivados podem anular o funcionamento da mais perfeita organização. Isso é um grande fato que corrobora com o trabalho dos recursos humanos dentro de uma empresa, a grande parte da população acredita que o departamento de recursos humanos trabalha apenas para realizar a admissão e demissão de colaboradores, porém de acordo com Belmar (2020) entre as funções do departamento está relacionada à parte estratégica e operacional. Além de cuidar das relações entre a empresa e funcionários e outras funções como:

- **Recrutamento e Seleção:** Muitas pessoas confundem o processo de recrutamento e seleção. O processo de recrutamento de um modo geral é a forma de encontrar novos colaboradores para a empresa, sendo realizada a divulgação de vagas, etc. Atualmente existem três tipos de recrutamento interno, externo e misto. Já o processo de seleção é mais objetivo, é a contratação de um novo colaborador para a vaga disponível.
- **Treinamento e Desenvolvimento:** O treinamento é um processo a curto prazo, com o objetivo em uma área específica, já o desenvolvimento é um processo a longo prazo que engloba várias áreas/processos.
- **Plano de Carreira:** O plano de carreira serve como um direcionamento para o colaborador, nele se determina as metas e ações que o colaborador precisa ter para ir se destacando na empresa.
- **Clima Organizacional:** É a compreensão das necessidades e satisfação dos colaboradores da empresa de um modo geral, em diferentes áreas da organização.

2.4.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A captação e seleção de pessoas é considerada o processo de maior movimentação dentro de uma empresa, pois é responsável por toda atividade relacionada à busca e estabelecimento de relação de trabalho com pessoas capazes de atender às necessidades futuras e presentes da empresa (DUTRA, 1999). É uma prática ampla que vai desde a definição e caracterização das necessidades organizacionais até o estabelecimento da relação de trabalho em si. Porém, por mais que essa seja uma das funções do departamento conseguimos observar uma certa relutância por parte do trabalhador quando ele é questionado sobre a sua satisfação corporativa, como podemos ver de acordo com uma matéria publicada pelo jornal G1 pela escritora Thaís Herédia em 2017, apesar de ser essencial valorizar e motivar os colaboradores, cerca de 56% dos trabalhadores formais não se sentem satisfeitos com os seus locais de trabalho. Isso faz com que as empresas tenham uma alta taxa de “turnover” (rotatividade). Essa insatisfação está vinculada, em boa parte, à má gestão, gestores compulsivos e autoritários, entre outros. Um fator que contribui para essa insatisfação pode estar ligado a falta de reconhecimento ou engajamento da empresa para os seus funcionários, o que acaba também trazendo desmotivação aos colaboradores. Isso é pior ainda quando falamos sobre pessoas com deficiências, elas encontram dificuldade de interação no mercado de trabalho e muitas organizações não são adaptadas o suficiente para poderem receber esses profissionais.

Segundo Araújo (2003), há vários relatos que evidenciam a dificuldade de inserção no mercado de trabalho de pessoas portadoras de alguma necessidade especial. No Brasil há uma política de cotas, lei 8.213/971, que estabelece que toda empresa tenha em seu quadro de funcionários uma porcentagem reservada aos portadores de necessidades especiais. Mas, pouco é falado sobre a dificuldade dos gestores de recursos humanos em preencher esses percentuais. Nesse contexto, as empresas aparecem, frequentemente, como as grandes vilãs da história, o que as têm obrigado a repensar as suas estratégias e os seus processos de gestão de pessoas, numa tentativa de promover melhor interação entre pessoas, organização e sociedade. A inserção de pessoas com deficiência PCD no mercado de

trabalho se deu historicamente por meio do trabalho apoiado, que surge a partir da década de 50, como extensão da Educação Especial.

Hoje, no Brasil, a legislação vem sendo desenvolvida para assegurar a todo deficiente a inserção no mercado de trabalho. Para Carreira (1992), não devem ser adotadas diferenciações na seleção de pessoas deficientes. Os autores entendem que essa prática desqualifica o perfil dos cargos e implicaria uma atitude discriminatória. Para a empresa incluir o PCD no seu quadro de funcionários, é necessário que ela seja acessível. Se a pessoa for uma cadeirante, por exemplo, a empresa terá que ter uma boa estrutura para atender essa demanda. Portanto, é imprescindível que haja acessibilidade que facilite a vida do colaborador.

2.5 REGIME NACIONAL DE SEGURO DE INCAPACIDADE RECOMENDADO DA AUSTRÁLIA

O governo australiano propõe a adoção geral do registro de Consultas em Produtividade de Cuidados de Incapacidade da delegação juntamente com suas duas recomendações: o National Impairment Insurance System (NDIS), um esquema nacional de seguro universal sem falhas para financiar serviços essenciais para quase todos os australianos que tenham nascido ou adquiriu uma deficiência grave, e o National Injury Insurance Scheme (NIIS), um sistema estadual e territorial que fornece assistência vitalícia a pessoas que sofrem uma lesão acidental grave. Esses tipos de sistemas podem ser muito diferentes dos existentes porque seriam esquemas focados em seguros no mesmo modelo do Medicare, o sistema público australiano. Seu sistema anterior propunha algumas mudanças na prestação de serviços às pessoas com deficiência. Além disso, o NDIS é um esquema especial que beneficiará grandemente toda a Austrália em termos do valor projetado para as pessoas. Olhando para as especificidades do NDIS, que obviamente também tem impacto na Austrália, na história, nas autoridades e no mundo, pode-se ver que seu valor esperado para aqueles que sofrem e para o público australiano em geral é um valor de longo prazo, um benefício futuro de longo prazo.

2.5.1 ENTENDENDO A DEFICIÊNCIA

Como o significado geral de deficiência pode ser resumido como uma condição física ou mental que limita as ações, sentimentos ou atividades de uma pessoa e é considerada um transtorno ou desvantagem, especialmente aquela imposta ou reconhecida por lei, a complexidade do conceito varia. A definição mais comum de deficiência é a da Organização Mundial da Saúde, que foi modificada pelas Nações Unidas e muitas outras entidades ao redor do mundo. Esta definição faz uma tripla distinção entre comprometimento, incapacidade e desvantagem. A Organização Mundial da Saúde afirma que uma deficiência é, na verdade, qualquer perda ou anormalidade em uma estrutura ou função mental, física ou fisiológica, e uma deficiência é absolutamente qualquer limitação ou falta de mobilidade devido a deficiência

ou por adquirir uma capacidade fora da média em relação a outros indivíduos e o problema é um efeito adverso sobre um determinado indivíduo, causado por uma deficiência ou incapacidade, interrompendo a realização do que é considerado normal - dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais - conforme o seu Individual (OMS 1976, p. 1).

Esses fatores sociais e culturais abrem áreas de explicações simples da deficiência definidas por outras nações do mundo. Embora os países de todo o mundo definam o tema de forma muito semelhante, leis e mandatos nesses tipos de países apresentam a área que se pretende distinguir no trabalho sobre o assunto. Os Estados Unidos, por exemplo, observaram as barreiras ao emprego, veículos, locais públicos para ficar, provedores públicos e telecomunicações que impuseram custos financeiros e interpessoais impressionantes a cidadãos americanos com deficiência, além de minar os esforços bem-intencionados para ensinar, reabilitar e empregar essas pessoas com deficiência. (ADA 2008, p. 1). Graças ao mandato do Americans with Disabilities Act, as pessoas com deficiência têm uma chance de beneficiar o mundo com o que ele tem a oferecer com proteções para civis que garantem proteção igual em áreas que demonstraram um problema nos últimos anos.

Ao examinar as opiniões australianas sobre o compromisso, importantes passos foram dados ao longo dos anos para avaliar os benefícios de uma maior flexibilidade em termos de princípios e definições no campo das desvantagens. Isso geralmente permite que o governo australiano avalie melhor a necessidade de funções e responsabilidades em relação aos cidadãos com deficiência e garanta que eles recebam o apoio necessário para a equipe, o setor de saúde e a comunidade atual como um todo. Desde 2008, três ou mais. 96.000.000 australianos sofreram injustiça, e o número continua a crescer (Kane 2011, p. 37). Ao analisar esse número, a Austrália deu um passo importante na revisão da lei para garantir que essas pessoas tenham acesso igual a todos os cidadãos australianos, independentemente de sua deficiência.

2.5.2 INICIATIVAS AUSTRALIANAS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Sydney há muito vem desenvolvendo melhorias na assistência médica e modelos práticos de seguro, como o Medicare, que estão alinhados com os princípios propostos do NDIS. Os cuidados de saúde na Austrália são fornecidos por organizações públicas e privadas. O Ressorchef do seguro de saúde e envelhecimento, regula a política nacional de saúde, onde a saúde normal continua a ser responsabilidade do estado, cujos aspectos podem ser considerados por simples solicitações individuais - como operações hospitalares (Gallagher 2011, p. 86). Na Austrália, o atual sistema de seguro, comumente conhecido como Medicare, permanece em vigor e está em operação desde 1984. Ele vem com um plano de saúde pessoal e é parcialmente financiado por uma renda de 5% por pessoa (excluindo pessoas de baixa renda), mas a maioria dos rendimentos fora do padrão, com um imposto adicional de 1% sobre pessoas de alta renda sem seguro médico privado (Shamsullah 2011, p. 29). O Medicare, um sistema público de saúde, é um uso generalizado e gratuito de suporte a pacientes internados e ambulatoriais, pois o sistema de saúde privado padrão ainda é financiado por várias grandes companhias de seguro de saúde privadas chamadas Medibank. Confidencial, privado, mas operando como uma empresa estatal comercial sob o mesmo marco regulatório de todos os outros fundos privados de saúde registrados (ANJ 2011, p. 9).

O Medicare pode ser visto como um exemplo de seguradora eficaz que fornecerá a estrutura e o modelo mais consistentes para aqueles recomendados no NDIS. O Medicare fornece a estrutura para o NDIS proposto para operar como Medicare, em particular no que diz respeito à deficiência. O NDIS propõe um programa que fornece a aproximadamente 410.500 australianos com deficiências graves cuidados pessoais, acomodação, tratamento, ferramentas e suporte necessários para a saúde crítica (Shorten 2011, g. 1). Para fazer isso, o NDIS permite que as pessoas com problemas trabalhem onde possam pensar e evitem problemas que ocorreram no passado.

2.5.3 PASSADO E FUTURO PREVISÍVEL VEJA O SEGURO DE SAÚDE AUSTRALIANO

Para começar a olhar para o futuro do NDIS proposto, é preciso primeiro olhar para o passado no que diz respeito ao estigma associado às pessoas com deficiência. A Austrália começou a se envolver diretamente no apoio a pessoas com problemas com o estabelecimento da Pensão para Deficientes em 1908 (Macintosh e Phillips 2002, p. 1). Esse tipo de apoio não continuará a aumentar até a Segunda Guerra Mundial, quando um aumento no número de pessoas afetadas começará a surgir de mais danos no campo de batalha. Assim, o governo começou a fornecer financiamento para organizações que fornecem acomodação, emprego e outros serviços que ajudam pessoas com deficiência.

Da década de 1980 até o presente, Sydney também viu uma série de ações e diretrizes sobre o tratamento e os direitos das pessoas com deficiência, muitas vezes devido ao aumento da conscientização e desvio dos textos errados anexados às pessoas com deficiência nas últimas décadas. Além da conscientização e educação fornecida pelo governo de unidade australiano, os cidadãos têm uma nova tendência de confiar fortemente na teoria social chamada "teoria da rotulagem", pois está associada a deficiências. A teoria do rótulo foi desenvolvida por sociólogos na década de 1960, e contém o fato de que os desvios não são naturais em ação, mas focam na tendência de muitos de rotular os jovens - neste caso, os deficientes - ou todos aqueles que são vistos como desviantes da cultura tradicional. princípios (Becker 97, p. 13). A teoria do rótulo é sobre como a autoconsciência e os níveis dos indivíduos e daqueles com deficiência em situações como essas podem ser determinados ou influenciados pelas palavras usadas para corresponder a essas pessoas.

Embora os pontos de vista tenham mudado completamente na atual sociedade australiana, a proposta do NDIS garantirá que os cuidados e apoio autorizados pelo governo sejam consistentes com o julgamento público. Em fevereiro de 2010, a Comissão de Produção descobriu que os atuais

programas de apoio à deficiência em todo o país eram "injustos, de baixo custo, segregados e ineficientes, e dando às pessoas com deficiência menos opções" (FaHCSIA, 2010, p. 1).). O NDIS procura reparar esta violação fornecendo a todos ou a todos os australianos os custos de apoio no caso de eles ou um membro da família ficarem incapacitados.

Ao considerar o supracitado apoio "ineficaz" ao acesso a pessoas com deficiência, deve-se notar que as pessoas com deficiência são muitas vezes marginalizadas e discriminadas, especialmente em tempos de crise econômica, que têm sido evidentes nos últimos tempos na Austrália. Porém, com o NDIS, espera-se que a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade venha a ser mais rotineira.

3. PESQUISA DE CAMPO:

Foi realizado um levantamento do público por meio de um questionário elaborado e aplicado pelo Google Forms, e obtivemos (...) respostas. Este questionário teve como objetivo entender se a população tem o conhecimento sobre a Lei de Cotas e a opinião dessas ao citarmos sobre a inclusão de PCD's no mercado de trabalho.

Antes de aplicar as perguntas foi feito a seguinte observação:

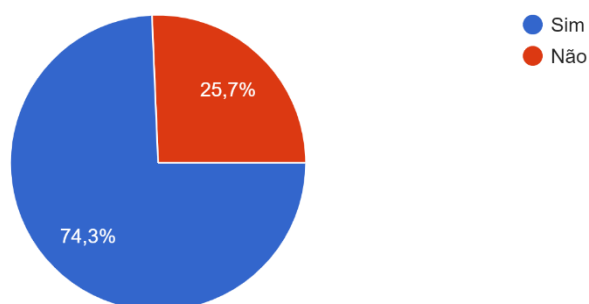
Está é uma pesquisa com o objetivo de coletar informações sobre o nível de conhecimento dos entrevistados a respeito da Lei de Cotas e sua influência/aplicação na inclusão de PCD's no mercado de trabalho. Todo fim é para estudos e desenvolvimento de um TCC de nível técnico.

O objetivo era extrair dados não só do participante do estudo, mas dele e de toda a sua família, tentando indiretamente alcançar o maior número de pessoas possíveis.

Primeira pergunta:

Você já teve ou tem alguma relação de proximidade com algum PCD?

113 respostas

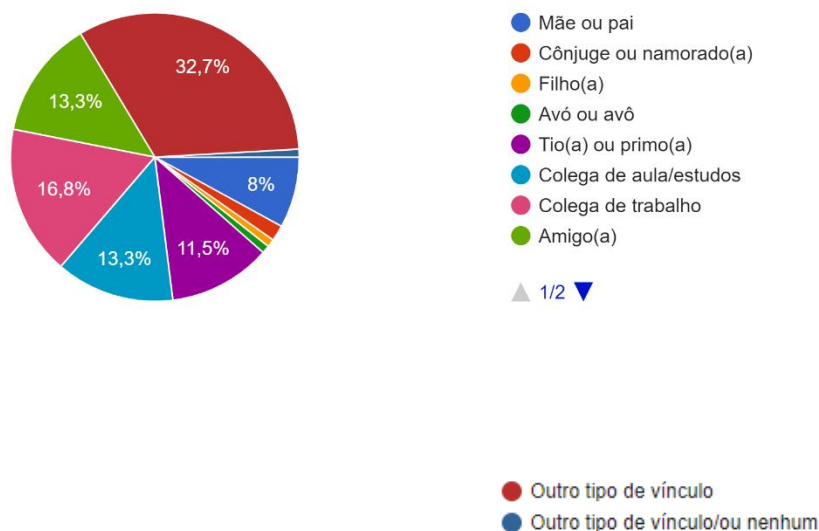


De 113 respostas obtidas da pesquisa 84 pessoas responderam que sim e 29 pessoas responderam que não tem/nunca tiveram algum tipo de relação com algum PCD. Percebe-se que existe um grande nível de pessoas que algum momento de sua vida já conviveu com algum PCD.

Segunda pergunta:

Qual o seu vínculo com esta(s) pessoa(s)?

113 respostas



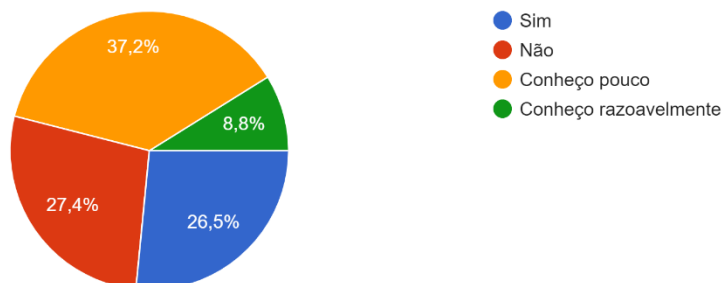
Nesta pesquisa houve uma grande variedade em relação ao vínculo com estas pessoas. O maior índice foi de 32,7% (37 respostas) que tem algum outro tipo de vínculo com PCD's. 16,8% dos entrevistados (19 respostas) votaram para colega de trabalho. 13,3% (15 respostas) votaram para amigos. 13,3% (15 respostas) foram votados para colega de aula/estudos. 11,5% (13 respostas) foram para tio(a)/primo(a). 8% (9 respostas) foram para mãe e pai. E as demais respostas se dividiram entre, Avós, filho(a) e cônjuge ou namorado(a), o equivalente a 4 respostas.

Com isso, conclui-se que entre os que responderam à pesquisa, o maior número de respostas foi de pessoas que tem algum outro tipo de vínculo com PCD's e pode se perceber que existe um alto percentual de pessoas que convivem ou já conviveram com algum tipo de PCD.

Terceira pergunta:

Você tem conhecimento sobre a Lei de Cotas para pessoas portadoras de deficiências (Lei N° 8213/91)?

113 respostas

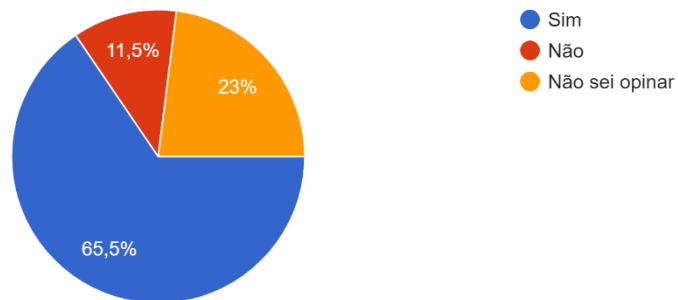


Cerca de 37,2% (42 respostas) votaram que conhecem pouco sobre a Lei de Cotas; 27,4% (31 respostas) votaram que não conhecem sobre a Lei; 26,4% (30 respostas) responderam que conhecem sobre a Lei de Cotas e 8,8% responderam que conhecem razoavelmente. Pode se ver o baixo índice de conhecimento a respeito da Lei que visa a inclusão de PCD's no mercado de trabalho.

Quarta pergunta:

Você considera a avaliação do mercado de trabalho preconceituosa em relação a contratação de PCD's?

113 respostas



65,5% (74 respostas) votaram para sim; 23% (26 respostas) votaram para não sei opinar e por fim 11,5% (13 respostas) votaram para não. Percebe-se que é notável a falta de inserção de PCD's nas organizações empresariais.

Dessa forma podemos concluir que é verídico o pouco conhecimento das pessoas em relação a Lei de cotas e sua aplicação nas empresas. Tendo como base os resultados obtidos neste questionário, nota-se que mesmo com o pouco conhecimento sobre a Lei de Cotas, as pessoas ainda percebem a falta da inclusão de PCD's no mercado de trabalho.

3.1 ANÁLISE DA EMPRESA PESQUISADA

Foi realizada uma pesquisa de campo semiestruturada, onde foram feitas duas entrevistas, sendo uma com o gerente responsável do Supermercado Assaí Atacadista da Av. Águia de Haia e uma com um funcionário PCD com autismo de grau moderado.

Entrevista 1; Gerente

1) Como é o processo decisório para a contratação dos pcds?

“Pelo grau da deficiência e se estiver apto a fazer as atividades internas, também é analisado se tomam algum remédio controlado. Também tem o responsável tutor, que pode ser o pai ou a mãe para acompanhá-lo. Pessoas com deficiência auditiva, mudo e entre outros, podem tomar decisões por si próprias sem precisar de responsável. “

2) Como você vê a influência da lei de cotas para que aconteça este processo de contratação?

“De extrema importância, podemos ver as empresas muito mais preocupadas em querer fazer a inclusão social. “

3) Quais são os fatores que mais dificultam a inclusão da contratação?

“No Assaí, não vejo o que dificulta, pelo contrário, vejo que ajuda. Aqui pregamos muita a igualdade e humildade.”

4) Quais são as tendências para os pcds nos próximos 10 anos?

“Creio eu, que a contratação dos pcds irá aumentar muito, seja no mercado Assai ou em outros estabelecimentos. Também, o Assaí mantém a porcentagem de contratação acima do que é exigida pela Lei”

5) Você vê como uma oportunidade a inclusão de pcds para as empresas?

“Eu não vejo só a oportunidade, como vejo também uma empresa sadia, quando você chega e vê as pessoas interagindo independente da sua

deficiência, raça, religião ... É maravilhoso quando você chega numa empresa e vê isso.”

6) Nesta loja especificamente, existem adaptações para os PCD's? Se houver, cite algumas.

“Sim temos a acessibilidade, tendo rampas, vagas de estacionamentos preferencial, todos os banheiros são adaptados para os deficientes, assim podendo executar o trabalho da melhor maneira, seguindo as normas das Leis... Sempre pensando no bem-estar dos funcionários e clientes”

O objetivo desta entrevista foi de coletar informações acerca da aplicação da Lei de Cotas na empresa, como é feita a contratação de PCD's e o convívio interno dos mesmos com os demais funcionários e gestão da organização onde foi realizada a pesquisa.

Entrevista 2: PCD com autismo de grau moderado.

1) Quando e onde você nasceu?

“São Paulo, dia 4 de maio de 1992”

2) Frequentava a escola? Tinha muitos amigos

“Eu ia pra escola, mas amigos não lembro direito. Eu não sei onde eles estão agora. “

3) Qual seu tipo de deficiência?

“Autismo.”

4) Qual a sua escolaridade? Até onde foi nos estudos?

“Terminei o ensino médio.”

5) Como é a relação com seus pais até hoje? É casado? Tem filhos?

“Tranquila. Não, sou solteiro.”

6) Quando e como começou a trabalhar? Teve outros empregos?

“Trabalhei no Mc, comecei dia trinta do mês oito de dois mil e doze, fiquei cinco anos lá. Meu primeiro emprego foi lá no Mc, aqui é o segundo. “

7) Teve muitas dificuldades para encontrar um emprego? Teve dificuldades para se adaptar ao emprego?

“Na época estava procurando, quem arrumou para mim foi o menino do posto de gasolina, ele quem arrumou pra mim no Mc.

E aqui (no Assai) foi indicação. Não tive dificuldades, foi de boa.”

8) Como é seu relacionamento atual com os colegas de trabalho?

“Suave, tranquilo.”

9. O que gosta de fazer nos momentos de lazer?

“Gosto de passear um pouquinho.”

10. Quais são os seus planos para o futuro?

“Eu quero dar uma casa pra minha mãe.”

11. Você é feliz? Se sente incluído?

“Sim. “

Com as respostas obtidas ficam claras as dificuldades que os PCD's tendem a enfrentar ao longo da vida. E percebe-se também como a empresa usada para realizar a pesquisa trabalha de uma forma que torna o ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para seus funcionários PCD's deixando-os confortáveis em sua área de trabalho.

CONCLUSÃO

A inclusão deve ser trabalhada em diversos ambientes, sendo eles desde o social, educacional ao empresarial. Nesse sentido, a população deve se conscientizar de que pessoas com deficiência são pessoas com tantos direitos como qualquer outra, tendo direito de ir e vir, direito a igualdade, educação e principalmente à qualidade de vida. E podemos também observar ao longo do desenvolvimento do trabalho, a desinformação, que é a principal causa da exclusão dessas pessoas.

E embora longe de ser satisfatórias, as condições sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro têm melhorado. Porém o que ainda se observa, é a falta de interesse e apoio por parte da gestão das empresas. E ainda assim, além dos preconceitos que existem sobre as pessoas com algum tipo de deficiência, há diversos fatores que dificultam a inclusão delas no mercado de trabalho, sendo algumas delas como, a falta de qualificação, dificuldades de acessibilidade tanto dentro do ambiente de trabalho quanto no dia a dia apresentadas no espaço público, e principalmente a falta de informações sobre seus direitos.

Com todos os estudos realizados, se mostrou claro que a lei de cotas é necessária e que, se a mesma se não existisse, certamente a maioria das pessoas que possuem algum tipo de deficiência não estariam inseridas dentro do mercado de trabalho, visto que vivemos em uma sociedade que não construiu a ideia de inclusão, e principalmente nos ambientes de trabalho, pode-se perceber esta resistência.

Com base nos resultados da pesquisa finalizada do trabalho, concluímos que, apesar das diversas Leis impostas no Brasil com a finalidade de incluir pessoas com deficiências nas empresas, ainda temos a questão do preconceito e desafios enfrentados pelos PCD's para serem incluídos nas mesmas. É de suma importância ressaltar que a inclusão deste público no ambiente de trabalho, traz muitos benefícios não só para a empresa, mas também para o convívio social da organização, trazendo diversidade e um

ambiente mais globalizado, o que torna indiscutível que é necessário aumentar o índice de PCD's dentro do mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

CRUZ, G. As duas faces do

empreendedorismo social. RAUnP – Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 5, n. 1, p. 9-20, out.2012/mar.2013. 2012.

GOMES FILHO, A. C. HONESKO, A.

Qualidade e empreendedorismo em unidades de informação: uma proposta integrada. Guarapuava: Unicentro, 2004. 117 p.

VASCONCELOS, A. M. de; LEZANA, A. G.

R. Modelo de ciclo de vida de empreendimentos sociais. Revista de Administração Pública, v. 46, n. 4, p. 1037-1058, abr. 2012.

VASCONCELOS, A. M. de; LEZANA, A. G.

R. Modelo de ciclo de vida de empreendimentos sociais. Revista de Administração Pública, v. 46, n. 4, p. 1037-1058, abr. 2012.

BRACHT, D. E.; WERLANG, N. B.

Competências empreendedoras: uma investigação com produtores rurais catarinenses. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v. 4, n. 1, p. 101-124, 2015.

LENZI, F. C. Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte dos setores mecânico, metalúrgico e de material elétrico/comunicação em Santa Catarina: um estudo da associação entre tipos psicológicos e competências empreendedoras reconhecidas.2008. Tese (Doutorado em Administração) Departamento de Administração da FEA –Faculdade de Economia Administração e Contabilidade da USP, Universidade Estadual de São Paulo, São Paulo, 2008.

CRUZ, G. As duas faces do empreendedorismo social. RAUnP - Revista

Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 5, n. 1, p. 9-20, out.2012/mar.2013. 2012.

MOREIRA, L. B.; CAPPELLE, M. C. A.; FREITAS, M. N. C. A dinâmica identitária de Pessoas com Deficiência: Um Estudo no Brasil e nos Estados Unidos. Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 1, p. 40-61, 2015.

CRUZ, G. As duas faces do empreendedorismo social. RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 5, n. 1, p. 9-20, out.2012/mar.2013. 2012.

VASCONCELOS, A. M. de; LEZANA, A. G. R. Modelo de ciclo de vida de empreendimentos sociais. Revista de Administração Pública, v. 46, n. 4, p. 1037-1058, abr. 2012.

HSIEH, Tony. Satisfação Garantida. [S. L.]: Harpercollins, 2017.

GIMENES, Antônia Maria; BENVENHO, Silvia Helena. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho. v. 11, n.11, p.10.,2011.

DUARTE, Yara Maria; FRESCH, Julio Cesar. O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD. 2013. 10 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Guarulhos, São Paulo, 2013.

MEDEIROS, Adriane de Araújo. Direito da pessoa portadora de deficiência no trabalho. Genesis, Curitiba, v. 11. n. 64, p. 495-501, 1998.

CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. São Paulo: EASP-FGV, 1997.

ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. Constituição Federal de 1934. Promulgada em 16 de julho de 1934.

AUSTRÁLIA. Julia Gillard. Governor-General Of Australia (org.). National Disability Insurance Scheme. 2013. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022C00157>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CARVALHO, Karina M. de. Os desafios da inclusão da pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. IN: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Luis Antonio (org.) Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos. Curitiba: Juruá Editora, p. 43-52, 2010.

CORRER, Rinaldo. Deficiência e inclusao social: construindo uma nova comunidade. Bauru, SP: EDUSC, 2003. 122 p.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO PARA O PÚBLICO

Está é uma pesquisa com o objetivo de coletar informações sobre o nível de conhecimento dos entrevistados a respeito da Lei de Cotas e sua influência/aplicação na inclusão de PCD's no mercado de trabalho. Todo fim é para estudos e desenvolvimento de um TCC de nível técnico.

1) Você já teve ou tem alguma relação de proximidade com algum PCD?

() Sim

() Não

2) Qual o seu vínculo com esta(s) pessoa(s)?

() Mãe ou pai

() Cônjuge ou namorado(a)

() Filho(a)Avó ou avô

() Tio(a) ou primo(a)

() Colega de aula/estudos

() Colega de trabalho

() Amigo

() Outro tipo de vínculo

3) Você tem conhecimento sobre a Lei de Cotas para pessoas portadoras de deficiências (Lei N° 8213/91)?

() Sim

() Não

() Conheço pouco

() Conheço razoavelmente

4) Você considera a avaliação do mercado de trabalho preconceituosa em relação a contratação de PCD's?

() Sim

() Não

() Não sei opinar

**QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO PARA A EMPRESA
SUPERMERCADO ASSAÍ ATACADISTA AV. AGUIA DE HAIA.**

Entrevista 1:

- 1) Como é o processo decisório para a contratação dos PCD?
- 2) Como você vê a influencia da lei de cotas para que aconteça este processo de contratação?
- 3) Quais são os fatores que mais dificultam a inclusão da contratação?
- 4) Quais são as tendências para os PCD's nos próximos 10 anos ?
- 5) Você vê como uma oportunidade a inclusão de PCD's para as empresas?
- 6) Nesta loja especificamente, existem adaptações para os PCD's? Se houver, cite algumas.

Entrevista 2:

- 1) Quando e onde você nasceu?
- 2) Frequentava a escola? Tinha muitos amigos?
- 3) Qual seu tipo de deficiência?

- 4) Qual a sua escolaridade? Até onde foi nos estudos?
- 5) Como é a relação com seus pais até hoje? É casado? Tem filhos?
- 6) Quando e como começou a trabalhar? Teve outros empregos?
- 7) Teve muitas dificuldades para encontrar um emprego? Teve dificuldades para se adaptar ao emprego?
- 8) Como é seu relacionamento atual com os colegas de trabalho?
9. O que gosta de fazer nos momentos de lazer?
10. Quais são os seus planos para o futuro?
11. Você é feliz? Se sente incluído?