SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS - SESA
FACULDADE AMADEUS - FAMA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GILVAN MARTINS DA CRUZ

POSSIBILIDADES E BARREIRAS Á INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Aracaju-SE
2018.1

GILVAN MARTINS DA CRUZ

POSSIBILIDADES E BARREIRAS Á INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Relatório Científico de Estágio apresentado à Faculdade Amadeus como requisito para aprovação final e obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador:
Prof. Adelmo Santos Porto, Me.

Aracaju-SE
2018.1

C957p CRUZ, Gilvan Martins da
Possibilidades e barreiras à inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho / Gilvan Martins da Cruz. – Aracaju, 2018.

35f.

Orientador: Prof. Msc. Adelmo Santos Porto.
Relatório Científico de Estágio (como requisito para obtenção do grau de bacharel em Administração.) – Faculdade Fama, 2018.

1. Administração 2. Mercado de trabalho 3. Portador de

GILVAN MARTINS DA CRUZ

POSSIBILIDADES E BARREIRAS À INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado à Faculdade Amadeus como requisito para aprovação final e obtenção do grau de Bacharel em Administração.

_____

Prof. Paulo Sérgio Melo dos Santos, Me.
Coordenador do Curso

_____

Prof. Adelmo Santos Porto, Me.
Orientador

Aprovado com média: 7,0 (sete)

Aracaju (SE), 14 de Junho de 2018.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, à família e aos professores e amigos.

A alegria não está nas coisas: está em nós.

Goethe

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 07

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA 10
2.1 Histórico da Empresa..... 10
2.2 Estrutura Organizacional..... 10
2.3 Missão, Visão, Objetivos, Valores e Serviços..... 11
2.4 Recursos Humanos..... 11
2.5 Ramo de Atividade 11

3 ASPECTOS CONCEITUAIS/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA..... 12
3.1 Administração e Trabalhador Deficiente..... 12
3.2 Os Obstáculos e Possibilidades à Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho..... 14
3.3 A Legislação que Doutrina a Contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência..... 17

4 ATIVIDADE DE ESTÁGIO E ANÁLISE DOS RESULTADOS 20
4.1 Atividades de Estágio..... 20
4.2 Análise dos Resultados..... 22

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 27

APÊNDICE..... 31
APÊNDICE A..... 31

ANEXO..... 34
ANEXO A..... 34

1 INTRODUÇÃO

Apesar dos inúmeros preceitos legais que amparam e incentivam a empregabilidade das pessoas com deficiência, o grau de dificuldade para o ingresso dos mesmos no mercado de trabalho, ainda é muito difícil. É possível que uma das causas para essa inserção, seja a desinformação junto aos portadores de deficiência em seu cotidiano. A Constituição de 1988, direciona o princípio da igualdade para a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, diante de inúmeras normas de proteção visando a redução da desigualdade e do preconceito que os angustia. Mesmo com tanta questão legal, não se tem visto um bom quantitativo de inclusões nesse mercado, e o pior é que a concorrência vem ampliando-se, ou seja, as pessoas estão preparando-se e qualificando-se mais, ocasionando a competitividade e o desemprego. Tal situação piora por demais para o deficiente que tem que adaptar-se a tais fatores e ainda enfrentar o preconceito.

Atualmente, a concorrência entre os mais diversos setores da economia, gera uma necessidade por colaboradores cada vez mais capacitados. Desenvolver habilidades e se aperfeiçoar tem sido fundamental para o trabalhador garantir o seu lugar no mercado de trabalho. Como se sabe, trabalhar é uma atividade fundamental e essencial para a realização pessoal, para que a mesma mantenha sua autoestima, construa sua identidade e mantenha a sua autonomia (RIBEIRO et al, 2014).

Para a pessoa que apresenta deficiência física, as dificuldades para estudar e se relacionar com as outras pessoas são muitas. Mesmo com a legislação prestigiando o direito de acesso ao mercado de trabalho, muitas dificuldades e barreiras ainda são enfrentadas por este grupo, principalmente devido ao fato que é mínima a capacitação disponibilizada para os mesmos.

Como criticam os autores Prandi et al (2014) a capacitação profissional de pessoas especiais disponibilizada pelas instituições especializadas tem caráter segregacionista. Poucas oferecem escolarização e a maioria não oferta a capacitação exigida pelo mercado. Diante de uma realidade que falta trabalho para muitos, para deficientes sem capacitação adequada, se torna mais difícil ainda.

E preciso comentar ainda, que mesmo com o passar dos tempos ainda existe segregação nos agrupamentos sociais. Os que de certa forma não se encaixam nos padrões estabelecidos ainda são excluídos, só que de forma velada e mascarada. Mesmo constando no art.6º, da Constituição Federal (1988), que o

trabalho é um direito social para todos e mesmo com as mudanças geradas pelos processos de inclusão, é muito difícil para os portadores de deficiência se inserir no mercado de trabalho. Como comentam Garcia e Maia (2014), ainda hoje, a inserção do portador de deficiência acontece de forma restrita e relativamente precária, visto que ocupam tarefas simples e de menor rendimento.

Considerando que as barreiras e dificuldades ainda fazem parte da vida da pessoa portadora de deficiência física, quando necessitam ingressar no mercado de trabalho, visto que falta equiparação nas oportunidades para todos, este projeto de pesquisa se fundamenta no seguinte problema: O que de fato elas necessitam para ingressar no mercado de trabalho, visto que falta equiparação, igualdade nas oportunidades, principalmente para esse público?

Partindo do questionamento proposto, este trabalho também se propõe a entrevistar os responsáveis pela área de recursos humanos do Senac/SE, buscando assim, compreender algumas das particularidades que envolvem esses colaboradores portadores de deficiência em seu ambiente profissional.

Justifica-se realizar um estudo sobre pessoas portadoras de deficiência física por fazer parte desse grupo, e apresentar o interesse pessoal de chamar atenção por mais visibilidade para a problemática da inserção do deficiente físico no mercado de trabalho. O profissional já inserido no mercado de trabalho pode servir de incentivo para outros que encontram desmotivados.

Enquanto futuros administradores de empresas se atentem para a problemática do portador de deficiência física e para a importância que se tem a igualdade de chances, não só por obrigação, mas por opção de escolha e pelo desejo de participar de processo que possibilite o desenvolvimento e o reconhecimento de potencialidades do seu semelhante, humanizando a administração.

A afirmação de que dentre as barreiras ou impedimentos listados à inserção da pessoa portadora de deficiência ao mercado de trabalho vêm em parte, das próprias limitações físicas ou mentais impostas pelas deficiências, e somadas às deficiências na formação escolar, como se sabe a necessidade por maior produtividade requer colaboradores cada vez mais capacitados e especializados, e por diversos outros motivos, o ensino no Brasil não é ofertado com igualdade para todos, o que termina por excluir as pessoas portadoras de deficiências por não

estarem devidamente capacitadas para atender as demandas do mercado de trabalho tão competitivo.

Quanto ao objetivo geral, a pesquisa busca apresentar quais as possibilidades e as barreiras à inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. E para os objetivos específicos, pesquisar a finalidade do Decreto nº 3.298/99, identificado como Lei de Cotas; discutir a legislação que doutrina a contratação de pessoas portadoras de deficiência; e apresentar os resultados obtidos no Senac, com a contratação de pessoas com deficiência.

Sobre a metodologia, a realização deste projeto optou-se pela abordagem dedutiva, que conforme exposto por Gerhardt e Silveira (2009, p.18) no argumento dedutivo o pesquisador alcança conclusões fundamentadas de forma geral, que ficam claras pelo fato das evidências serem verdadeiras. São verdades que partem de informações menos implícitas nas proposições iniciais, ou seja, “[...] se todas as premissas são verdadeiras, as conclusões devem ser verdadeiras”.

No que se refere à técnica de pesquisa o presente projeto se baseia numa pesquisa bibliográfica inicial, que conforme exposto por Gerhardt e Silveira (2009) a revisão ou levantamento de fonte bibliográfica constitui-se de todo o material escrito, filmado ou gravado que já se tornou público relacionado ao tema de estudo. Seu propósito maior é deixar o pesquisador a par de tudo o que foi difundido a respeito do assunto pesquisado, a fim de que o mesmo possa, através do estudo desse material, chegar à outra definição do que já foi estudado sobre o tema, dando nova abordagem à solução do problema.

Num segundo momento acontecera à aplicação de uma pesquisa de campo, com aplicação de entrevista semi-estruturada junto à responsável pelo setor de recursos humanos do Senac/SE. A pesquisa de campo segundo Gerhardt e Silveira (2009) caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto à instituição. Neste projeto farão parte da pesquisa de campo a responsável por fornecer a realidade atual dessas pessoas no Senac.

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

2.1 Histórico da Empresa

A história do Senac em Sergipe, inicia-se em 13 de agosto de 1947, às 16h, na Associação Comercial de Sergipe, onde foi instalada a Delegacia Regional do Senac, também sendo empossado no mesmo dia o Conselho Consultivo.

Inicialmente o Senac tinha por objetivo, ministrar aulas de forma gratuita a menores e adultos, empregados do comércio, onde o ensino seria direcionado a atender todas as suas modalidades, a começar pela alfabetização até o aperfeiçoamento mais completo.

Na década de 60 do século passado, o Senac operava junto com o Sesc, tendo como nome, Centro Sesc/Senac, quatro salas e 10 professores, ministravam aulas gratuitas para os filhos dos comerciários, os quais muitos eram candidatos ao 1º primeiro emprego.

Por fim, na década de 70, o Senac passa a atuar em um prédio próprio, instalado na Av. Ivo do Prado, 564 – Centro, no dia 15 de maio de 1974. E por respeito à pessoa do primeiro diretor da instituição, o edifício recebeu a denominação de Centro de Formação Profissional “Prof. Carlos Alberto Sampaio” (SENAC-SE, 2018).

2.2 Estrutura Organizacional

Figura 1 – Mapa Organizacional Nacional

Fonte: Senac (2015).

2.3 Missão, Visão, Objetivos, Valores e Serviços

Missão: Educar para o trabalho em atividades do Comércio de bens, serviços e turismo.

Visão/Objetivos: Ser a instituição brasileira que oferece as melhores soluções em educação profissional, reconhecida pelas empresas.

Valores: Transparência, Inclusão Social, Excelência, Inovação, Atitude empreendedora, Educação para autonomia, Desenvolvimento sustentável.

Serviços: Oferecer soluções educacionais alinhadas às demandas do mercado, ampliar atendimento corporativo, fortalecer parcerias estratégicas, fortalecer a imagem institucional, monitorar a produção educacional geral.

2.4 Recursos Humanos

Valorizar e qualificar pessoas e também desenvolver lideranças.

2.5 Ramo de Atividade

Empresa que atua no ramo de serviços comerciais, com Código e Descrição da Atividade Econômica Principal: 85.99-6-99 - Outras atividades de ensino não especificadas anteriormente.

3 ASPECTOS CONCEITUAIS/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A proposta deste referencial teórico é apresentar uma breve discussão sobre os autores que serão utilizados para fazer entender o objetivo geral deste projeto que é pesquisar quais as possibilidades e as barreiras à inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, fazendo uso dos resultados da pesquisa bibliográfica proposta na metodologia deste projeto, baseada em conteúdos originados de livros, dissertações, monografias e artigos científicos, acontece à apresentação dos trabalhos que serão adotados para comentar sobre os obstáculos ou possibilidades encontrados na literatura sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência. Também serão apresentados os autores que comentam sobre a legislação que doutrina a contratação de pessoas portadoras de deficiência.

3.1 Administração e Trabalhador Deficiente

Para discutir sobre a inclusão do trabalhador com deficiência é preciso comentar sobre como a Administração passou a se preocupar com esse grupo especifico.

A sociedade atual é fruto de várias transformações que foram acontecendo ao longo do tempo. A Administração também é um ramo empresarial que também passou por um processo de evolução. Tida como uma ciência jovem, a Administração se firmou como ciência no inicio do século XX, quando iniciaram os estudos científicos dos americanos Frederick Taylor (Escola da Administração Científica) que estudou o aumento da produtividade e da eficiência organizacional através da racionalização do trabalho operário e Henri Fayol, criador da Teoria Clássica que estudou a eficiência da empresa através da sua organização, criando princípios gerais de Administração (SERRÃO et al, 2017). Depois dessas teorias várias outras foram surgindo ao longo da história da Administração.

> De acordo com Fayol, administração é uma atividade comum a todos os empreendimentos humanos (família, negócios, governo),que sempre exigem algum grau de planejamento, organização, comando e controle. Portanto, todos deveriam estudá-la, o que exige uma teoria geral da administração que pudesse ser ensinada (RUTCOSKI e OLIVEIRA 2011, p.03).

Como comenta Azevedo (2012) foram muitas crises, instabilidades, turbulências, inovações, aumento de competitividade e outras mais que afetaram a realidade das organizações. Hoje o administrador precisa voltar sua atenção para as novas demandas do mercado. São consumidores mais exigentes, que exigem diferencial. A empresa para sobreviver precisa se destacar no ramo que atua.

> Os profissionais da Administração são importantes para a sustentação de uma empresa, tendo como exigência para o exercício da função o raciocínio rápido e inovação nas decisões, suas estratégias traçadas determinam o planejamento futuro da organização. Liderança, objetividade e versatilidade devem ser características desses profissionais (SERRÃO et al 2017, p.02)

Dentre as novidades que afetaram as decisões administrativas está a contratação de portadores de deficiência física. Eis que nem sempre as empresas demonstraram preocupação com a inclusão desse trabalhador. Conforme Almeida et al (2016) partiu das exigências de cunho social protagonizadas pelas empresas internacionais. A contratação de trabalhadores deficiente passou a significar que a empresa é humanizada, investe no social e tem um importante diferencial.

Conforme explicam Freitas e Marques (2009) essa vertente que valoriza as iniciativas sociais tem sua origem no século XX, com a Revolução Industrial iniciada no Séc. XVIII na Inglaterra e o apogeu dos movimentos das minorias que lutavam por melhores condições e mais garantias pelos direitos civis, por crises e mudanças.

Foram os Estados Unidos, nos anos de 1960 e 1970, que aumentou as pressões dos movimentos sociais e dos grupos minoritários dentre esses as pessoas com deficiência em prol da defesa dos direitos humanos e civis. Foi diante dessas pressões que surgiram as ideologias que se enfatizaram os direitos, a iniciativa individual e a autonomia dessas pessoas.

Os estudos que focam na origem da inserção de pessoas com deficiência explicam que ocorre de duas formas: a primeira que deriva dos Estados Unidos e Canadá, que incluíram os deficientes com foco na garantia dos direitos civis e na vida independente do deficiente, onde se aplica fortes medidas antidiscriminação, ou seja, os deficientes foram sendo incluídos no mercado de trabalho visando acabar com descriminação e como iniciativa para contribuir com as ações que possibilitam ao deficiente ter independência financeira (FREITAS e MARQUES, 2009).

Outra vertente é que surgiu nos países europeus, que se origina segundo explicam Freitas e Marques (2009) da dependência substancialmente de cotas

compulsórias de emprego e de uma extensiva ação do Estado, ou seja, através da obrigatoriedade, onde para a empresa ter um determinado número de trabalhadores essa tem que contratar uma cota de trabalhadores deficientes. O Brasil passou a incluir o deficiente no mercado de trabalho se enquadrando nessa vertente

Gil (2001) fala da perspectiva da inclusão do deficiente nas empresas gerada pelos ganhos que a empresa passa a ter, a partir do momento que passa ser vista como uma empresa com responsabilidade social. Ela aumenta seu prestígio perante clientes e funcionários e passa a ter diferencial no momento de concorrência para participar dos mercados internacionais.

Essa estratégia adotada pelas empresas atualmente não é uma ação estrutural, mas sim reativa, isto é, uma reação gerada pela pressão internacional, pelo interesse da empresa de se tornar socialmente responsável, pelo desejo de se mostrar ética perante a mídia nacional, pelas exigências legais. Para Almeida et al (2016) não é algo baseado numa política interna da empresa, nem fruto da consciência dos gestores e nem tão pouco devido ao interesse em identificar possíveis potencialidades dos trabalhadores deficientes.

Santos et al (2015, p. 07):

> fala que são causas que levam as empresas a contratarem trabalhadores deficientes questões associadas aos valores éticos, senso de dever moral, a obrigatoriedade legal e as estratégias gerenciais, que buscam conseguir os "[...] benefícios organizacionais da diversidade por meio de fatores motivacionais".

3.2 Os Obstáculos e Possibilidades a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho

Como pode ser observado no tópico anterior contratar pessoas deficientes no Brasil, passou a ser obrigatório. Desde que a empresa tenha necessidade de um número de trabalhadores acima de 100, como será comentado no próximo tópico desse relatório, a empresa passou a ser obrigada a contratar um quantitativo de trabalhadores portadores de deficiência. Verifica-se que até então o número desses profissionais era bem pouco.

Muitos foram os obstáculos que os portadores de deficiência tiveram que superar para entrarem no mercado de trabalho. A seguir alguns desses obstáculos citados na literatura.

Segundo Souza e Kamimur (2010) são obstáculos ou empecilho na contratação de pessoas com deficiência, a escolarização, pois a exigência mínima solicitada pelas empresas é o ensino fundamental completo, mesmo com a existência de leis que asseguram o direto de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

É interessante comentar que as dificuldades das pessoas com deficiência não está na falta em encontrar vagas de trabalho, mas sim devido a pouca qualificação para garantir sua inclusão e conseguir permanecer trabalhando.

Souza e Kamimur (2010) citam também a não preocupação por parte do empregador em organizar o espaço físico para poder receber a pessoa com deficiência. Bem colocado por esses autores é o fato que os empregadores também costumam escolher o tipo de deficiência permitida para contratação, a fim de evitar despesas e facilitar a convivência, ou seja, o tipo de deficiência também exclui.

Para Campos; Vasconcellos; e Kruglianskas (2013) que também abordam sobre as possibilidades encontrados na literatura sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e citam a legislação de incentivo, uma forma de política pública. O Decreto n. 3.298/99, identificado como Lei de Cotas é a política publica que determina a obrigatoriedade das empresas com mais de 100 funcionários a manterem um percentual de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, variável entre 2% e 5%, de acordo com o porte. Essa é uma boa iniciativa, pois é um dos maiores incentivadores da contratação da pessoa com deficiência.

Segundo Silva e Carvalho (2012, p. 28):

> O percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas.

Silva e Carvalho (2012) citam como possibilidade para a inclusão social, e a participação das pessoas com deficiência depende no mercado a criação de políticas públicas voltadas a dar os suportes necessários para que estes indivíduos tenham acesso a todos os recursos do meio social, possibilitando, assim, sua integração.

Para Campos; Vasconcellos; e Kruglianskas (2013) a Lei de Cotas é uma das estratégias mais eficientes para promover a inclusão das pessoas com

deficiência no mercado de trabalho. Essa legislação fiscaliza as organizações no sentido de inibir as práticas discriminatórias e oportuniza que criem condições para que as empresas contratem profissionais com deficiência.

Segundo consta no estudo de Pinheiro e Dellarre (2015), organizações ainda têm receio em contratar e aceitar pessoas com deficiência para fazer parte do seu quadro de funcionários. A justificativa maior para tal fato foi a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência. Portanto, esses mesmos autores consideram o desconhecimento do potencial do deficiente como sendo um dos grandes motivos que impedem ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas.

A falta de qualificação é outro aspecto dificultador do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. Ainda considerando Pinheiro e Dellarre (2015), além de fatores individuais, econômicos e sociais, existe há falha no processo de formação e qualificação profissional por parte das pessoas com deficiência. Verifica-se que nesse artigo os autores afirmam que essas barreiras são obstáculos difíceis de serem superados pelos deficientes físicos no momento da sua inserção na organização de trabalho.

Pinheiro e Dellarre (2015) citam também as questões estruturais não só na adaptação do sujeito ao ambiente de trabalho, mas um problema que vai acompanhar o deficiente durante todo período que estiver trabalhando. Os autores alertam para há necessidade das empresas se voltarem para esses obstáculos e aprimorarem-se em relação à estrutura física, como alternativa para facilitar a autonomia e a segurança do sujeito na organização.

Para Silva e Carvalho (2012) são fatores que têm sido responsáveis pela não eficácia desta política de cotas a alta competitividade, as poucas ofertas de emprego no setor formal e a falta de informações dos empregadores sobre as deficiências.

Para Hammes e Nuernberg (2015, p. 775):

> Os entraves são percebidos também com as pessoas com deficiência (e principalmente as suas famílias) as quais, por vezes, não se consideram capazes e autônomas para desenvolver certas atividades dentro de seu potencial laboral.

3.3 A Legislação que Doutrina a Contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência

Como foi comentado a contratação obrigatória é a maior possibilidade que existe até o momento para garantir vaga de trabalho para o deficiente físico. Essa é uma legislação recente que tem garantido direitos constitucionais e tem dado dignidade a muito trabalhador que estava excluído do mercado de trabalho por ser portador de deficiência. Trata-se da Lei de Cotas art. 93 da Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº3.298 de 1999, que estabelece uma reserva de vagas às pessoas com deficiência proporcional ao tamanho da organização

Freitas e Marques (2007) citam algumas leis amparadas pela Constituição brasileira que garantem os direitos trabalhistas, de deficientes e acidentados. São leis que garantem a reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante à remuneração e critério de admissão dos amparados. A citada Lei 8.213/91, que indica os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa; e a Lei 7.853/89, referente à política nacional voltada para o portador de deficiência. O direito ao trabalho do portador de deficiência também é assegurado pelo Decreto 3.298/99, que determina a forma de acesso ao mercado formal de trabalho; haja vista que o mercado formal de trabalho representa o conjunto de organizações em que a relação capital-trabalho é mediada por um vínculo empregatício.

Silva e Carvalho (2012) comentam que a legislação trabalhista brasileira é bastante ampla e garante às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. Rege Lei 8.213/91, no seu artigo 93, que tem como princípio norteador a obrigatoriedade da equidade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com e sem deficiência, ou seja, independentemente de sua condição elas devem ter aptidão física e qualificação para ocupar o posto de trabalho. Não podem ser discriminadas.

Para Pantaleão (2016) mesmo que haja, muitas vezes, a resistência por parte dos empregadores, em não contratar um deficiente físico, a legislação obriga que ele contrate, por isso que se diz que não há outra opção a ser fazer cumprir a lei. Mesmo que a atividade seja de risco a integridade física do sujeito, esse fato não justifica ao não cumprimento da legislação. Conforme explicações desse mesmo autor, dificilmente uma empresa que atua realizando atividades com grau de risco mais elevado, não tenha entre suas atividades, uma que possa recepcionar o

portador de deficiência sem lhe oferecer risco, como por exemplo, a área administrativa, contábil, financeira, dentre outras.

Silva (2012) explica que os direitos trabalhistas, devem proporcionar aos trabalhador deficientes uma atividade laborativa justa, digna e igualitária. E que apesar dos avanços na lei, as barreiras são muitas a serem vencidas pelas pessoas com deficiência, principalmente no que se refere a sua integração ao mercado de trabalho em igualdade de condições. A Lei de Cotas nesse momento é o principal motivo de contratação é um deles.

Ressalta-se, segundo Silva (2012) que o Brasil necessita de políticas públicas no fomento do exercício da atividade laborativa em igualdade de oportunidades. É preciso focar a legislação nos reais anseios da pessoa com deficiência.

Silva (2012) também enfatiza o papel da Lei de Cotas (Lei 8.213/91) e os avanços trazidos pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015) na consolidação de um mercado de trabalho mais justo e equitativo para as pessoas com deficiência. Para esse mesmo autor, as políticas públicas de conscientização e acolhimento das pessoas com deficiência. É importante que haja união entre os poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e de toda a sociedade para desenvolver tais políticas públicas, revelam-se, instrumentos importantes no sentido, de proporcionar a igualdade de oportunidades e de trabalho.

Pedrini e Carvalho (2016) ao falarem da legislação que rege os deficientes físicos comentam sobre o artigo 7° da Constituição da República Federativa do Brasil, que fala dos direitos dos deveres dos trabalhadores, que proíbe qualquer tipo de discriminação no que diz respeito ao salário e critérios do “trabalhador portador de deficiência”. É, portanto, a Constituição brasileira, a determinação para a mudança no tratamento a essas pessoas em comparação às anteriores, irradiando para as demais legislações, como visto anteriormente.

Segundo consta em Pedrini e Carvalho (2016, p. 44):

> Pessoa portadora de necessidades especiais, trata-se de um erro, tanto de definição do conteúdo quanto de concordância nominal e verbal. Questiona-se O que é? As gestantes, os idosos, [...] enfim, todos nós temos necessidades especiais em circunstâncias específicas, mas, certamente, nenhum de nós as "porta”, uma vez que não são objetos.

Pedrini e Carvalho (2016) comentam ainda que a entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência, teve o objetivo de trazer uma maior proteção

aos deficientes, assim como a garantia de um tratamento mais digno, priorizando a autonomia de vontade dos mesmos, a fim de evitar práticas discriminatórias. Esses autores consideram a pessoa com deficiência como sendo uma pessoa plenamente capaz pode gerar diversos problemas jurídicos e prejuízos a mesma, principalmente na realização de negócios com terceiros, que não serão mais passíveis de nulidade ou anulabilidade.

4 ATIVIDADES DE ESTÁGIO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Atividades de Estágio

A pesquisa sobre as possibilidades e barreiras que a pessoa portadora de deficiência encontra no mercado de trabalho, contou com a participação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial localizado no Município de Aracaju, Sergipe. Na ocasião foi elaborado um questionário, contendo 20 perguntas dos mais variados assuntos, mas sempre tendo como foco, o tratamento dado às pessoas portadoras de deficiência em seu ambiente empresarial, o Senac.

Com a participação de Andréa Figueiredo e de Adriana Rodrigues Nascimento Sampaio, responsáveis por nos fornecer os dados relacionados à instituição, o pesquisador pode conhecer as particularidades, algumas políticas da empresa e a tratativa dada às pessoas portadoras de deficiência. Análise desenvolvida com base no questionário aplicado (Apêndice A), desenvolvido pelo próprio pesquisador e destinado às coordenadoras.

Vale ressaltar que encontrar trabalhos que relatem as dificuldades envolvendo as pessoas com deficiências, são muitas, dessa maneira, esse trabalho busca ocupar esse espaço e assim promover uma discussão satisfatória e principalmente conscientizada ao grande público da sua importância e principalmente da inserção de todos numa sociedade multifacetada.

Em relação ao ano de início do recrutamento das pessoas portadoras com deficiência, nota-se que não houve resposta determinando à época de início, dessa maneira, não podemos afirmar se o Senac/SE sempre permitiu o ingresso de pessoas com deficiências ou se essa iniciativa é recente.

Já ao que refere-se à quantidade de pessoas especiais que trabalham atualmente no Senac, a Instituição afirma que são 4 pessoas atualmente, sendo 2 homens e 2 mulheres em atuação.

Já a área que concentra todas as pessoas portadoras de deficiência, é a administração da entidade, com a totalidade máxima na área administrativa.

Em relação à média salarial dos colaboradores, obtivemos que o que se paga aos colaboradores com deficiência está acima do salário mínimo praticado no Brasil. De acordo com Andréa Figueiredo, o salário dos colaboradores ficam entre

R$1.200,00 a R$1.500,00 sendo essa a média de rendimentos mensais desses funcionários.

Quanto às maiores dificuldades das pessoas portadoras de deficiência na instituição, Andréa Figueiredo relatou que não existe nenhuma dificuldade em especial atrelada a esses trabalhadores, que todos, mesmo com suas limitações apresentam desempenho satisfatório. Problemas físicos, intelectuais ou sinergia com a instituição entre outros, não representam um gârgalo prejudicial a essas pessoas e nem à empresa.

Outro ponto importante é relatado no que refere a estabilidade na instituição, que mesmo com as limitações envolvendo os colaboradores, não existe evasão, as permanências dessas pessoas são sólidas e estáveis, demonstrando comprometimento e adaptação às atividades da empresa.

A pesquisa também descobriu que os benefícios ofertados pela instituição são os mesmos recebidos pelos demais colaboradores, que também o treinamento são os mesmos e que o processo de ingresso no Senac dessas pessoas com deficiência se deu apenas pelo processo seletivo.

O pesquisador também buscou junto às representantes do Senac, se a instituição copiou alguma outra entidade em seu modelo implantado, a resposta foi negativa, sendo alegado que a instituição seguiu as próprias diretrizes administrativas.

Andréia citou também que o objetivo do Senac foi de sempre proporcionar inserção social das pessoas portadoras com deficiência e que a instituição jamais objetivou o lucro, essa atitude institucional não teve o interesse de apenas atender possíveis obrigações perante as leis, mas de focar na inserção e assim garantir uma sociedade mais justa e equilibrada.

O questionário pode descobrir também que os benefícios ligados a essa ação praticada pelo Senac, foi o de equipes mais engajadas, conforme respondido por Andréia. Nas respostas efetuadas no estudo, o pesquisador descobriu que o Senac promoveu algumas adaptações físicas para o recebimento das pessoas com deficiências, no questionário respondido foi relatado que a estrutura do piso e outros eventos específicos fizeram parte dessa “reforma” física, tudo para melhor permitir um trânsito mais facilitado de seus colaboradores especiais.

Sobre a possibilidade de algum estudo específico feito por parte do Senac para que essas contratações ocorressem, Andréia disse não ter havido nenhum

estudo específico e que as contratações tiveram apenas motivaçoes sociais e administrativas.

De acordo com a pesquisa, também foi relatado que não houve rejeição nenhuma por parte de nenhum colaborador, sendo essa ação até aceita com naturalidade pelos funcionários. Outro ponto diz ainda que nenhum portador com deficiência ocupou ou ocupa a gerência na instituição.

Outro destaque que se deu, foi que no Senac os portadores com deficiência não se resumem a um grupo específico de deficiência, na instituição portadores com deficiência motora, auditiva e visual fazem parte do quadro de colaboradores.

As responsáveis também disseram que em seu portfólio de profissionais, um professor de libras, portador de deficiência, ocupa uma vaga no Senac/SE no quadro de profissionais.

Por fim Andréia Figueiredo e Adriana Rodrigues explica que o Senac deseja aumentar suas políticas para outros grupos com deficiências mais específicas, promovendo a instituição a bons conceitos perante a sociedade sergipana e também propiciar a igualdade tanto de gênero e dos portadores de deficiências.

4.2 Análise dos Resultados

O parágrafo que inicia-se tem por foco fundamental responder aos questionamentos e objetivos iniciais levantados, sendo esses, os norteadores da pesquisa em questão e peça fundamental para a pesquisa e os propósitos determinados no início do trabalho.

Tendo por objetivo geral, apresentar as possibilidades e as barreiras à inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Almeida et al (2016) informa inicialmente que a adesão das empresas em primeiro momento se teve por iniciativa, o cunho social, o caráter de união e de integração de todos, indicando que as empresas que contratavam pessoas com deficiência, detinham uma faceta humanizada em sua gestão e que se importavam com essa mensagem de agregação.

Freitas e Marques (2009) também explicaram que por volta dos anos de 1960 e 1970, a pressão recebida por movimentos sociais e dos grupos minoritários

as empresas americanas e canadenses, se baseavam nos direitos humanos e civis, dessa forma, esses países entenderam que os deficientes também necessitavam de independência, fortalecendo assim, a luta pela descriminação e o fortalecimento da independência financeira dessas pessoas, também de suas carreiras e consequentemente de seus anseios particulares.

Outra vertente que surge, diz respeito à Europa, tendo nas cotas compulsórias destinadas às empresas, sua maior garantia de inserção ao mercado de trabalho. O Brasil também opta em adotar esse perfil europeu, submetendo-as a essa ação, no qual detendo certo número de colaboradores, uma parte dessas vagas se destinariam a serem preenchidas por pessoas com deficiência (FREITAS e MARQUES, 2009).

Contratar pessoas com deficiência gera uma “atmosfera” benéfica à empresa contratante, passando a ser vista com uma empresa de responsabilidade social, aumentando seu prestígio perante os clientes, os funcionários, a sociedade e os órgãos reguladores, gerando para essas empresas uma abertura de mercado interno e externo, devido suas ações de cunho social integracionista. (GIL, 2002)

Para Gil (2001), ele explica que essas ações não se dariam de ações estruturadas, mas sim de ações reativas, reação essa gerada pela pressão internacional, tendo as empresas, o interesse de tornarem-se socialmente responsáveis.

Para Almeida et al (2016) esclarecem que essas ações não são baseadas na conscientização social das empresas ou de seus gestores e nem tão pouco no interesse de identificar as potencialidades dos trabalhadores deficientes, nada disso. O que ocorre é o puro interesse dessas empresas anexarem a sua imagem a responsabilidade social, senso de dever moral e a obrigatoriedade legal.

Já ao que toca as barreiras à inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, Souza e Kamimur (2010) alegam que um dos obstáculos de destaque, diz respeito a escolarização, pois a exigência mínima solicitada pelas empresas é o ensino fundamental completo. Entretanto, essa pouca qualificação, não garante sua inclusão e consequentemente sua permanência no mercado de trabalho.

Souza e Kamimur (2010) também citam o pouco interesse por parte do empregador em organizar o espaço físico para poder receber a pessoa com deficiência. Esses empregadores costumam escolher o tipo de deficiência permitida

para contratação, a fim de evitar despesas e facilitar a convivência, ou seja, o tipo de deficiência também exclui do cenário profissional.

Campos; Vasconcellos; e Kruglianskas (2013) elucidam das possibilidades encontradas na legislação de incentivo, uma forma de política pública praticada pelo governo, citando o Decreto nº 3.298/99, conhecido como Lei de Cotas. Explica que seria a política pública que determinaria a obrigatoriedade das empresas com mais de 100 colaboradores a manterem um percentual de pessoas com deficiência em seu quadro, entre 2% e 5%, de acordo com o porte, sendo essa uma iniciativa benéfica e de regras claras.

Já para Campos; Vasconcellos; e Kruglianskas (2013) a Lei de Cotas é uma das estratégias mais eficientes e benéficas, não só pelo fato de promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas de fiscalizar as organizações e inibir as práticas discriminatórias praticadas por algumas organizações.

Um outro fato importante que diz respeito a essa lei é que ela também oportuniza a criação das condições para que as empresas contratem profissionais com deficiência.

Para Pinheiro e Dellarre (2015) alegam que em algumas organizações ainda existe o receio de contratar e aceitar pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. A justificativa se daria, pela falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência e dessa forma, os autores consideram o desconhecimento do potencial do deficiente como sendo um dos grandes motivos que impedem ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas.

Pinheiro e Dellarre (2015) alegam que a falta de qualificação é outro fator que dificulta o processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. Além de fatores individuais, econômicos e sociais, existe também a falha no processo de formação e qualificação desses profissionais com deficiência. Os autores afirmam que essas barreiras são obstáculos difíceis de serem superados pelos deficientes físicos no momento da sua inserção na organização de trabalho e que as questões estruturais não só na adaptação do sujeito ao ambiente de trabalho, mas um problema que vai acompanhar o deficiente durante todo período que estiver trabalhando. Os autores alertam para necessidade das empresas se voltarem para esses obstáculos e aprimorarem-se em relação à estrutura física, como alternativa para facilitar a autonomia e a segurança do sujeito na organização.

Por fim, Hammes e Nuernberg (2015) explicam que muitas vezes os entraves partem também das pessoas com deficiência e principalmente de suas famílias. As quais, por vezes, os deficientes não se consideram capazes e autônomas para desenvolver certas atividades dentro de seu potencial laboral.

Outro objetivo específico apontado nesse trabalho, estaria ligado à discussão da legislação que doutrina a contratação de pessoas portadoras de deficiência.

Como foi apresentado, a contratação obrigatória é a maior possibilidade que existe até o momento para garantir vaga de trabalho para o deficiente físico. Essa é uma legislação recente que tem garantido direitos constitucionais e tem dado dignidade a muitos trabalhadores que estavam excluídos do mercado de trabalho por serem portadores de deficiência.

A Lei de Cotas, expressa no art. 93 da Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº3.298 de 1999, que estabelece uma reserva de vagas às pessoas com deficiência, no qual proporciona ao tamanho da organização a um número estabelecido em lei, assegura direitos referentes à política nacional voltada para o portador de deficiência. Direito assegurado pelo Decreto 3.298/99, que determina a forma de acesso ao mercado formal de trabalho; haja vista que o mercado formal de trabalho representa o conjunto de organizações em que a relação capital-trabalho é mediada por um vínculo empregatício.

A legislação trabalhista brasileira é bastante ampla e garante às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. Rege a Lei Complementar nº 8.213/91, no seu artigo 93, que tem como princípio norteador a obrigatoriedade da equidade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com e sem deficiência, ou seja, independentemente de sua condição elas devem ter aptidão física e qualificação para ocupar o posto de trabalho. Não podem ser discriminadas.

Para Pantaleão (2016) mesmo que exista a resistência por parte dos empregadores, em não contratar um deficiente físico, a legislação obriga que ele contrate. Por isso que, se diz que não há outra opção a ser fazer em relação a lei.

Mesmo que a atividade seja de risco a integridade física do sujeito, esse fato não justifica o não cumprimento da legislação. Conforme explicações desse mesmo autor, dificilmente uma empresa que atua realizando atividades com grau de risco mais elevado, não tenha entre suas atividades, uma que possa recepcionar o

portador de deficiência sem lhe oferecer risco, como por exemplo, a área administrativa, contábil, financeira, dentre outras.

Silva (2012) explica que o Brasil necessita de políticas públicas no fomento do exercício da atividade laborativa em igualdade de oportunidades. É preciso focar a legislação nos reais anseios da pessoa com deficiência e que haja união entre os poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e de toda a sociedade para desenvolver tais políticas públicas, revelando-se, instrumentos importantes no sentido, de proporcionar a igualdade de oportunidades e de trabalho.

Pedrini e Carvalho (2016) citam o artigo 7° da Constituição, que fala dos direitos dos direitos dos trabalhadores, que proíbe qualquer tipo de discriminação no que diz respeito ao salário e critérios do “trabalhador portador de deficiência”. É, portanto, a Constituição brasileira, a determinação para a mudança no tratamento a essas pessoas em comparação às anteriores, irradiando para as demais legislações, como visto anteriormente.

Pedrini e Carvalho (2016) por fim explicam que a entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência, teve como objetivo trazer uma maior proteção aos deficientes, assim como a garantia de um tratamento mais digno, priorizando a autonomia de vontade dos mesmos, a fim de evitar práticas discriminatórias. Esses autores consideram a pessoa com deficiência como sendo uma pessoa plenamente capaz pode gerar diversos problemas jurídicos e prejuízos a mesma, principalmente na realização de negócios com terceiros, que não serão mais passíveis de nulidade ou anulabilidade.

Já ao que tange ao último objetivo específico, apresentaremos os resultados obtidos no Senac/SE, com o advento da contratação de pessoas com deficiência em seu recinto empresarial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conlui-se que as limitações físicas e intelectuais não impedem que pessoas portadoras de deficiência executem suas atividades laborais com dignidade e profissionalismo, entendemos que muito temos que avançar, primeiro com a educação, depois a acessibilidade e consequentemente com fortalecimento da civilidade das pessoas. Portadores de deficiencia merecem respeito e espaço conforme estabele as leis mencionadas e principalmente a Constituição Federal de 1.988.

Leis de fato são instrumentos importantes e a adesão de empresas também fazem parte desse ambiente fundamental, mas o essencial seria a compreensão da sociedade, tendo em vista que os portadores de deficiência podem fornecer ao Brasil ótimos resultados desde que ajustadas às condições de trabalho.

De fato ouve avanços importantíssimos, mas o combate à discriminação é algo a ser trabalhado nas esferas de trabalho, com foco nos empregadores. Que em muitos casos, enxergam que os protadores de deficiência seriam um risco custoso às entidades.

Nossas observações finais ampararam-se nos relatos apresentados por estudiosos, fomentando assim, um debate inteligente e construtivo. Mostrando a sociedade que em muitos casos a renda de um profissional portador de deficiência seria sua única saída para uma melhor qualidade de vida, em contrapartida ofertaria suas habilidades profissionais assim como qualquer outro colaborador.

Por fim o que se espera, é que o Brasil avance em direção do que é legal (leis) mas também ao novo, que as empresas não busque a inserção dessas pessoas por motivos relacionados a imagem da empresa, somente, mas por outros motivos mais arrojados, mas humanísticos e claro, por outros motivos profissionais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Damiana Machado de; MOURA, Gilnei Luiz de; Et. Al. **A percepção de futuros administradores sobre o trabalho de pessoas com deciência (PcDs): inclusão ou benevolência?** Revista Diálogo. vol.01, nº36, p.45-57, dez. 2016.

AZEVEDO, Mário José. **Conceito sobre organização: a percepção de estudantes novatos e concludentes de um curso de administração de empresas.** Revista Expressão Católica. vol.01, nº01, p.01-11, jan-jun. 2012.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. Revista de Administração, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013.

COMELLO Débora Mantovani; COSTA, Mariela Cristina de Aguiar; REZENDE, Michelli Godoi; GOMES, Raissa Pedrosa; NEPOMUCENO, Maristela Ferro. **Inclusão social e a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual oferecida nas apaes.** Anais do 16 Encontro Nacional ABRAPSO. Campus UFPE. Período de 12 a 15 de novembro, 2011. Recife**:** PE, 2011.

FARIA, Marina Dias de, VERGARA, Sylvia Constant, CARVALHO, José Luis Felicio dos Santos de. **Pesquisas com foco em pessoas com deficiência no campo da administração: paradigmas e perspectivas epistemológicas.** Revista Gestão e Planejamento. vol.15, nº1, p.21-39, jan./abr. Salvador, 2014.

FERREIRA, Andrya Rafaella da Silva. **Inclusão social: a inserção de pessoas com deficiência no trabalho.** Monografia de Graduação em Administração. Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2012.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.** Tese de Pós-Graduação do Curso de Administração. Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz. **A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência.** Revista Psicologia Ciência e Profissão. vol.29, nº02, p.244-257. 2009.

GARCIA, Vinicius Gaspar, MAIA, Alexandre Gori. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro.** Revista Brasileira de Estudos de População. vol.31, nº2, p.395-418, jul./dez. Rio de Janeiro, 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HAMMES, Isabel Cristina, NUERNBERG, Adriano Henrique. **A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em florianópolis: relato de experiência no sistema nacional de emprego.** Revista Psicologia: Ciência e Profissão. vol.35, nº3, p.768-780. 2015.

LEI Nº 8.213 DE 25 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. 1991.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: Abril, 2018

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Contratação de portador de deficiência: obrigação que nem sempre irá gerar multa. guia trabalhista e autor de obras na área trabalhista e previdenciária.** 2016. Disponível em: < http://www.guiatrabalhista.co m.br/ tematicas/portador_deficiencia.htm>. Acesso em: Outubro, 2017.

PEDRINI, Tainá Fernanda; CARVALHO, Luciana. **A modificação da teoria das capacidades diante da aprovação do estatuto da pessoa com deficiência no direito processual civil**. http://docplayer.com.br/50291329-A-modification-of-the-theory-of-capacity-before-the-statute-of-approval-of-the-person-with-disabilities.html. Acesso em: Abril, 2018.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLARRE, Rochele. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos**. 2015.

PRANDI, Luiz Roberto; NASCIMENTO, Sônia Maria Moro do; FERREIRA, João Paulo; SIQUEIRA, Ana Carolina de; DIAS, Karina Wentland. **Qualificação profissional: caminho para a inclusão de pessoas com necessidades especiais.** Revista de Ciências Humanas Akrópolis. vol. 22, nº1, p.27-37, jan./jun. Umuarama, 2014.

RIBEIRO, Aline Pereira, BATISTA, Dirceu Fernandes, PRADO, José Marcos, VIEIRA, Kênia Eliber, CARVALHO, Regiane Luz. **Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática.** Revista da Universidade Vale do Rio Verde. vol. 12, nº2, p.268-276, ago./dez. Três Corações, 2014.

RUTCOSK, Betyze; OLIVEIRA, Mara Cristina de. **Avaliação do comportamento organizacional dentro das organizações.** 2011. Disponível em: < http://conlaan.co m.br/ artigo_nome/96_09052017_91.pdf>. Acesso em Novembro, 2017.

SANTOS, José Vitor Palhares dos; SANTOS, Thiago Lima Bahia; SOUZA, Ana Augusta Almeida de; VERONEZE, Ricardo Braga. **Políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG).** Revista FOCO. Vol.8, nº2, ago./dez. 2015.

SENAC. **Planejamento estratégico senac 2016 - 2019: processo de construção.** Disponível em:<http://www.dn.senac.br/wp-content/uploads/2018/02/planejamento_ estratégico_2016_19.pdf>. Acesso em: Março, 2018.

SERRÃO, Marília Gonçalves Martins; FERREIRA, Sidney de Assis Castilho; COSTA, Luciano Feitosa da; CRUZ, Maria Dulcinéia Valente da. **A importância da administração e de seus profissionais.** 2017. Disponível em: < http://crapa.org.br/v2/index.php/institucional/artigos?download=63:a-importancia-Ad ministracao-e-de-seus-profissionais>. Acesso em: Novembro, 2017.

SILVA, Henrique dos Santos Vasconcelos. **Pessoas com deficiência e a eficácia dos direitos trabalhistas no brasil: políticas públicas e igualdade.** Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais. vol.01, nº01, 2015.

SILVA, João Roberto de Souza; CARVALHO, Débora Diegues Sueli Galego de. **Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social.** Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento. vol.12, nº01, p.27-33, São Paulo, 2012

SOUZA Ana Lúcia Martins KAMIMUR. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho.** Anais do VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho. UNESP-França. Período de 13 a 15 de setembro de 2010.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira Educação Especial. vol.11, nº02, p.273-294, maio-ago. 2005.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Este questionário enquadra-se numa investigação no âmbito de um TCC - Trabalho de Conclusão Curso em Administração. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos (TCC), sendo realçado que as respostas representam apenas a sua opinião individual. O questionário é anônimo, não devendo por isso colocar a sua identificação em nenhuma das folhas nem assinar o questionário. Não existem respostas certas ou erradas. Por isso lhe solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões terá apenas de assinalar com uma cruz a sua opção de resposta. Obrigado pela sua colaboração.

1 – Em que ano iniciou-se a adesão de pessoas especiais?

2 – Quantas pessoas especiais trabalham hoje no Senac?

☐ 1 a 5

☐ 5 a 10

☐10 a 20

3 – Em relação ao gênero, quantos homens e quantas mulheres especiais trabalham no Senac?
Homens -
Mulheres -

4 – Quais os setores que mais reúnem essas pessoas?

☐ Administração

☐ Apoio

☐ Copa

☐ Serviços Gerais

5 – Qual é a média salarial desses colaboradores?

☐ 954,00 a 1.200,00

☐ 1.200,01 a 1.500,00

☐ Acima de 1.500,00

6 – Quais as maiores dificuldades das pessoas portadoras de deficiência em relação ao trabalho?

☐ Física

☐ Intelectual

☐ Sinergia com a Instituição

☐ Outros

7 – Existe muita evasão (saída) das pessoas com deficiência?

☐ Sim

☐ Não

8 – Quais os benefícios direcionados às pessoas especiais?

☐ Bolsas

☐ Benefícios

9 – Existe treinamento específico aos portadores de deficiência?

☐ Sim

☐ Não

10 – Quais os meios de ingressar no Senac, sendo portador de deficiência?

☐ Curriculum

☐ Indicação

☐ Processo Seletivo

☐ Outros

11 – O Senac copiou o modelo de adesão de alguma instituição referência?

☐ Sim

☐ Não

Quem se a resposta for positiva ? _____.

12 – Quais os objetivos do Senac com a contratação dessas pessoas?

☐ Inserção Social

☐ Superávit

☐ Obrigação do Governo

☐ Outros

13 – O Senac pode mencionar quais os benefícios em relação a essa atitude corporativa?

☐ Equipes mais engajadas

☐ Resultados positivos

☐ Melhores Serviços

14 – Quais adaptações (físicas) o Senac efetuou em suas dependências?

☐ Estrutura do piso

☐ Instalações de informes

☐ Outros:_____.

15 – Existe algum estudo do Senac a essas contratações?

☐ Sim

☐ Não

16 – Existe rejeição em relação a essa nova política?

☐ Sim

☐ Não

17 – Existe algum portador de deficiência ocupando gerência?

☐ Sim

☐ Não

18 – Quais as principais deficiências que portam seus colaboradores especiais?

☐Motora

☐ Auditiva

☐ Visual

☐
Outros_____.

19 – Existe algum Professor com deficiência?

☐ Sim

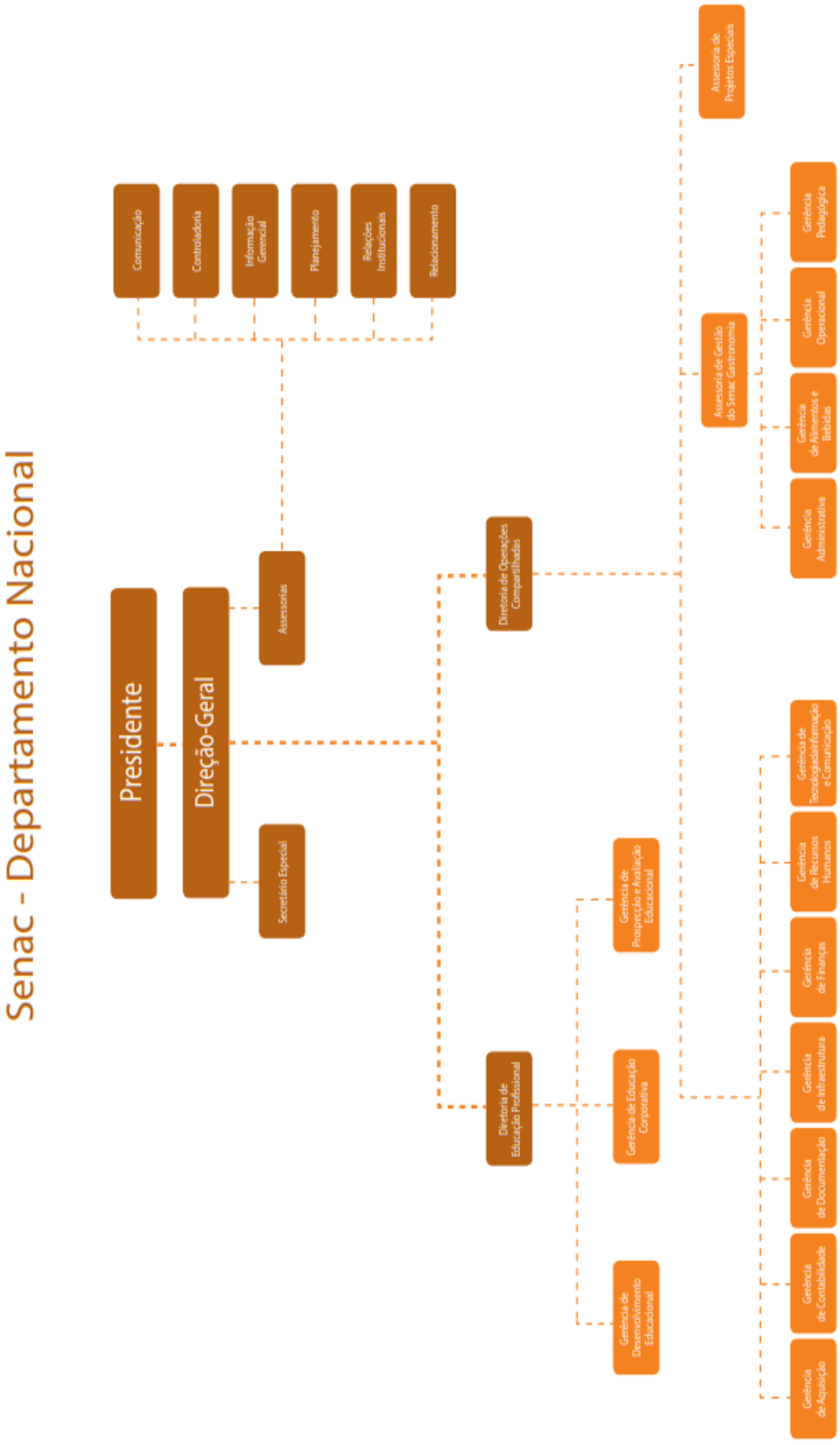
☐ Não
Quem se a resposta for positiva, idade e a matéria? _____.

20 – O Senac almeja ampliar suas políticas para outros tipos de deficiências (cegos, auditivos, físicos)?

☐ Sim

☐ Não

ANEXO A - Figura 1 – Mapa Organizacional Nacional



Fonte: Senac (2015).

DECLARAÇÃO

Eu, Gilvan Martins da Cruz, declaro para os devidos fins, junto à FAMA - Faculdade Amadeus que fiz a revisão segundo as normas ortográficas vigentes, do Relatório de Estágio intitulado Possibilidade e Barreiras a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, elaborado pelo graduando Gilvan Martins à luz da linguística funcional.

Aracaju (SE), 11 de junho de 2018.

Gilvan Martins da Cruz
RG: 694.930 SSP-SE

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e conteúdo, conferido ao presente trabalho, isentando a Faculdade Amadeus - FAMA/SE, a Coordenação do Curso de Administração e de Estágio em Administração e o Orientador do Relatório de Estágio em Administração, de toda e qualquer responsabilidade acerca de possíveis cópias de trabalhos técnicos, apresentados no meu Relatório de Estágio. Sendo este de minha autoria, estou ciente, tanto das sanções que poderão ser aplicadas, pela FAMA, de acordo com a Lei 9610/98 de 19/02/98 e Lei 10.695/03(direitos autorais), como também, as administrativas pela Coordenação do Curso.

Aracaju/SE, 06 de Junho de 2018.

Gilvan Martins da Cruz
Matrícula: 103.112.006-3
Curso de Administração