



## ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO PARA PROFISSIONAL PCD, NO MUNICÍPIO DE MACHADO - MG

### Desafios para a empregabilidade à luz da legislação PCD

Melinne M.M.de OLIVEIRA<sup>1</sup>; Lidiany dos S. SOARES<sup>2</sup>

#### RESUMO

A inserção de pessoas com deficiência (PCD) no mundo do trabalho é um desafio que envolve esforços tanto das empresas, como da sociedade em geral. O objetivo principal deste estudo foi o de analisar a inclusão de PCD no Município de Machado/MG. Para tanto, foram aplicados questionários com 15 empresas, com questões específicas para avaliar as condições de inserção deste grupo no mercado de trabalho. Os resultados demonstraram que a maioria das empresas têm conhecimento sobre a legislação que determina a inclusão de PCD no ambiente de trabalho e que sua representatividade, apesar de estar dentro dos limites estabelecidos por lei, ainda é baixa. As empresas que utilizam o plano de carreira, não fazem distinção entre os trabalhadores. Constatou-se ainda que a estrutura física das empresas está adaptada na maioria dos casos para PCD's físicos. Porém, para as deficiências visuais e auditivas, as empresas encontram-se parcialmente estruturadas.

**Palavras-chave:** Inclusão social; Pessoa com deficiência; Trabalhador.

#### 1. INTRODUÇÃO

Apesar de anos de evolução social, a deficiência ainda é compreendida do ponto de vista discriminatório e preconceituoso, onde o sujeito que apresenta determinada limitação é segregado dos demais. No Brasil existem 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, de acordo com o censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010, o que representava 23,9% de sua população. Esta significativa representatividade, demonstra a necessidade de uma mobilização governamental na promoção da inclusão destes indivíduos tanto na sociedade, como no mercado de trabalho, pois muitas destas pessoas, possuem plenas condições de executarem atividades laborais dentro das suas condições.

Sabendo que a inclusão social acarreta em benefícios para a empresa, este estudo se faz necessário para o entendimento e quebra de barreiras quanto ao trabalhador PCD e sua inserção no mercado de trabalho, sua relação com os demais funcionários e inclusão. Os objetivos do trabalho foram: analisar a acessibilidade do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Machado/MG; apurar a representatividade da participação de trabalhadores PCD, nas empresas; verificar a existência de plano de carreira para trabalhadores PCD nas empresas Machadenses; analisar a estrutura física disponível pelas empresas para receber trabalhadores com deficiência.

<sup>1</sup>Discente do Bacharelado em Administração, IFSULDEMINAS-Campus Machado. E-mail: melinne.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

<sup>2</sup>Orientadora, IFSULDEMINAS-Campus Machado. E-mail: lidiany.soares@ifsuldeminas.edu.br

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência é um campo complexo pois existem dificuldades de ambos os lados. De acordo com relatório da Organização Mundial de Saúde - OMS (2011), pessoas com deficiência recebem, em média, menores salários e as taxas de emprego para elas são menores em relação às pessoas sem deficiência.

As inovações ocorridas nas últimas décadas foram resultantes da nova ordem mundial a respeito do mundo do trabalho, especialmente a partir da edição da Convenção n. 159 da Organização Internacional do Trabalho, que passou a determinar a obrigatoriedade dos países signatários a instituição de políticas nacionais a respeito de reabilitação e inserção profissional e em empregos de PCD, com intuito de fornecer oportunidades a estas pessoas, mediante a inserção no mundo do trabalho. Desta forma a Constituição Federal introduziu ao art. 7, inciso XXXI o princípio da vedação a qualquer tipo de discriminação ligado a salário e parâmetros de admissão de trabalhadores PCD (SARTOR, 2015).

Apesar de todos os mecanismos legais e previsão de penalização para empresas que descumprirem tais preceitos, ainda há uma dificuldade de inclusão de PCD no mundo do trabalho, pois tal problemática advém do âmbito social, onde a sociedade ainda é imersa em preconceito e discriminação, dificultando qualquer tipo de inclusão (ELSNER, 2018).

O autor ainda afirma que outras barreiras dificultam o êxito nesse processo de inclusão, como a falta de política de saúde e segurança, jornadas de trabalho inadequadas, falta de compreensão dos demais profissionais, crenças, ausência de conhecimento, falta de treinamento e trabalho em equipe fragilizado, e a principal: uma cultura organizacional não inclusiva.

Segundo Schwarz e Haber (2009), a força e o sucesso na promoção da inclusão do profissional portador de deficiência vêm das atitudes e diretrizes da gerência de uma empresa.

A lei de Cotas tem proporcionado uma relevante oportunidade para que as pessoas com deficiência possuam um trabalho e construam uma carreira, encontrando-se como trabalhadores, ajudando na construção do mundo social através do trabalho e constituindo uma identidade no trabalho, tirando a imagem reputada de pessoa com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Dutra (1996) também sugere a hipótese de que a empresa é responsável sim pelo desenvolvimento de carreira do seu funcionário, estimulando e disponibilizando os recursos necessários para ajudá-lo nesta questão.

## **3. MATERIAL E MÉTODOS**

Neste estudo, caracteriza-se a natureza exploratória, definida por Arruda (2008) como sendo a realizada por meio do levantamento de dados, a qual busca analisar as informações com clareza e

possibilita o contato direto com o problema levantado, tornando-o explícito, sendo realizado um estudo de casos múltiplos e empregado o método qualitativo. Foi feito, também, um estudo bibliográfico, sendo através de revisão de artigos publicados e pesquisas em livros e internet.

A pesquisa foi realizada junto aos empresários do município de Machado, não havendo a definição de um grupo específico de pessoas. As entrevistas foram realizadas na sede das empresas, junto aos responsáveis pelo setor de Recursos Humanos de cada negócio. O levantamento dos dados primários foi feito através de aplicação de questionários de pesquisa, composto por 20 questões, que atenderam ao propósito da pesquisa.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Com base nos resultados encontrados, foi possível constatar que o número de funcionários com deficiências nas empresas participantes está abaixo do que prevê a legislação. Apesar de a Lei nº 8.112/1990 determinar que empresas com 100 ou mais colaboradores devem reservar de 2% a 5% dos cargos para pessoas com deficiências, das empresas que participaram da entrevista, as 4 que possuíam mais de 100 funcionários, contavam com um número de colaboradores com deficiência bem menor do que o percentual estipulado em lei.

A fim de aprofundar as competências das empresas para contratação de profissionais portadores de deficiências, foram analisadas as suas capacidades técnicas para contratação e convívio no ambiente de trabalho. Verificou-se que, apesar da totalidade de afirmativas de não possuir problemas no relacionamento entre os colaboradores, a maioria das empresas aptas ao convívio com pessoas deficientes, concentrou-se no que tange às dificuldades físicas, enquanto 56,25% das empresas não está preparada para convívio com pessoas com necessidades visuais e 43,75% não está adaptada para atendimento aos deficientes auditivos. No que diz respeito à deficiência intelectual, uma pequena parcela representada por 37,5% das empresas respondentes, alega possuir capacidade técnica para convívio com essas limitações.

Questionados quanto à compatibilidade da remuneração paga aos colaboradores com deficiência e os demais colaboradores, 93,75% das empresas alegaram que os salários são compatíveis, de acordo com as funções executadas por cada um. Em relação ao plano de carreira é uma ferramenta utilizada por 56,25% das empresas, tanto para colaboradores com deficiência como para os demais colaboradores.

Verificou-se que a minoria das empresas estão preparadas para inserir PCD em todos os cargos disponíveis, e que a maioria aponta o setor administrativo como o mais indicado. Os resultados encontrados com esta pesquisa demonstram que ainda que haja o conhecimento sobre as normas de inclusão da PCD no mundo do trabalho, sendo este um compromisso compartilhado entre o Estado e a sociedade, na prática, os entraves permanecem, mesmo diante de tanta evolução

que facilite esse processo de inclusão.

## 5. CONCLUSÃO

Diante dos resultados obtidos, constatou-se que há diversos entraves para a concretização da inserção da PCD no mercado de trabalho, mesmo diante de legislações e políticas públicas que estimulem as empresas a realizarem esse tipo de contratação, com destaque para o fato da falta de preparo técnico e o próprio interesse das empresas na efetiva contratação. As estruturas internas das empresas não estão sempre preparadas para efetivar a inclusão, principalmente quando se trata de deficiência visual e auditiva, e ainda, não há disposição de treinamentos específicos para colaboradores com estas deficiências, situação que, somada a todos os demais entraves, colaboram e justificam a razão de ainda haver tanta dificuldade na inclusão dessa parcela da sociedade no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO-FREITAS, M. N. **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. 2007. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2007. Disponível em: <https://abrir.site/kVtEn>. Acesso em: 20 jun. 2024.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras**: uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

ELSNER, L. O. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho**. 2018. Disponível em: <https://abrir.site/gJCek>. Acesso em: 22 jun. 2024.

IBGE. **Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <https://abrir.site/ZbaZg>. Acesso em: 22 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). “World report on disability 2011”. **World Health Organization** – WHO. Press, 20 Avenue Appia, 1211 Geneva 27, Switzerland, 2011. Disponível em: <https://abrir.site/SdzxR>. Acesso em: 15 jun. 2024.

SARTOR, C. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo de caso em uma cooperativa de energia elétrica do sul de Santa Catarina. 2015. 73f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Administração de Empresas) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/3906>. Acesso em: 22 jun. 2024.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas**: como vencer os desafios da contratação das pessoas com deficiência. São Paulo: I Social, 2009.