

Elaboração de um Modelo de Referência para o Processo de empregabilidade de Pessoas com Deficiência em Jacaré e Região

Área de conhecimento (Tabela CNPq): 6.02.03.00-5 Administração de setores específicos.

Apresentado no
10º Congresso de Inovação, Ciência e Tecnologia do IFSP
27 e 28 de novembro de 2019- Sorocaba-SP, Brasil

RESUMO: O Brasil possuiu uma legislação favorável para o ingresso de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, mas ainda está longe de ser uma economia inclusiva. Com esse contexto, está em andamento no IFSP Jacaré um projeto de pesquisa de elaboração de um modelo genérico para uma instituição qualquer, que demonstre quais são os processos que facilitem a maior inclusão destes indivíduos no mercado de trabalho. A metodologia usada foi o levantamento de dados (com o uso do questionário) em sete empresas de médio a grande porte, na região dos municípios de São José dos Campos e Jacaré, analisando os dados, obteve informações para a inserção no mercado de trabalho, desde o momento da procura do emprego até a inclusão do funcionário na empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão; empregabilidade; Pessoas com Deficiência (PcD); mercado de trabalho; Jacaré.

Elaboration of a Reference Model for the Employability Process of People with Disabilities in Jacaré and the Region.

ABSTRACT: Brazil has legislation that favors the entry of people with disabilities (PwD) into the labor market, but it is still far from being an inclusive economy. In this context, a research project to create a generic model for any institution is underway at IFSP Jacaré, demonstrating the processes that facilitate greater inclusion in the labor market. The methodology used was the survey of data (using the questionnaire) in seven medium-sized companies in the region of the municipalities of São José dos Campos and Jacaré, analyzing the data, information for insertion in the labor market, since the moment of job search until the inclusion of the employee in the company.

KEYWORDS: Inclusion; employability; People with disabilities (PwD); labor market; Jacaré.

INTRODUÇÃO

O Brasil, embora seja regido com uma legislação que assegure condições de igualdade, cidadania e igualdade nas oportunidades conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015), ainda não é considerado um país com uma economia inclusiva, visto que, segundo o Fórum Econômico Mundial, o Brasil recebeu uma pontuação de 3,93 (de uma escala de 1 a 7) do ranking de desenvolvimento inclusivo (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018). Somado a isso, a maioria das organizações não estão bem preparadas para receber estes trabalhadores e a oferta de ensino profissional por instituições é ainda um desafio enfrentado por Pessoas com Deficiência (PcD) (LIMA, 2014).

Com isso, está sendo realizada uma pesquisa baseada em coletas de informações de empresas na região dos municípios de Jacaré e São José dos Campos, esta somada ao conceito de inclusão e empregabilidade, e assim sendo possível elaborar este artigo que tem o intuito de propor processos que facilitem as PcD na hora de ingressar no mercado de trabalho e desse modo, que garantam maior inclusão.

MATERIAL E MÉTODOS

O método utilizado para o levantamento de dados das empresas foi questionário, pois é rápido e com baixo custo. Este foi elaborado contendo nove perguntas sobre o processo seletivo da empresa desde a triagem do candidato à vaga até a inclusão dos mesmos na empresa. Estes dados forneceram

subsídios para o desenho do processo. Portanto foi separado em quatro partes: parte um: contato com a empresa; parte dois: triagem; parte três: entrevista nas empresas; e parte quatro: desenho do processo.

A seleção de empresas não teve um padrão de escolha. Todas são do ramo privado, de médio a grande porte e localizadas no município de Jacareí e São José dos Campos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Brasil possui 12,7 milhões de pessoas com deficiência (IBGE 2010), mas segundo o Ministério do Trabalho apenas 418,5 mil PcD estavam empregados no ano de 2016 (ano de ampliações das políticas à diversidade nas empresas). Diante deste contexto, esta pesquisa foi iniciada com o intuito de auxiliar nas ações para a inserção do PcD no mercado de trabalho.

Com a coleta de dados, foi possível identificar que a maiorias das empresas, (foram contatadas quinze empresas e dessas obteve-se resposta de sete) os candidatos possuem acesso a vaga de trabalho através do site corporativo ou sites de empregos, com isso a entrega do currículo é online. Foi notado que, para maior possibilidade de ser contratado o currículo deve ser detalhado, ou seja, atualizado com as experiências e qualificações profissionais do candidato, desse modo, há maiores chances de uma compatibilidade de perfil, ou seja, o encontro do perfil de colaborador que a empresa deseja e o que está concorrendo à vaga. Para isso, a maioria das prefeituras disponibiliza o serviço de elaboração de currículos e o intermédio de vagas para as empresas no PAT (Posto de Atendimento do Trabalhador), pois esta ação é fundamental para a inserção de muitos trabalhadores no mercado de trabalho.

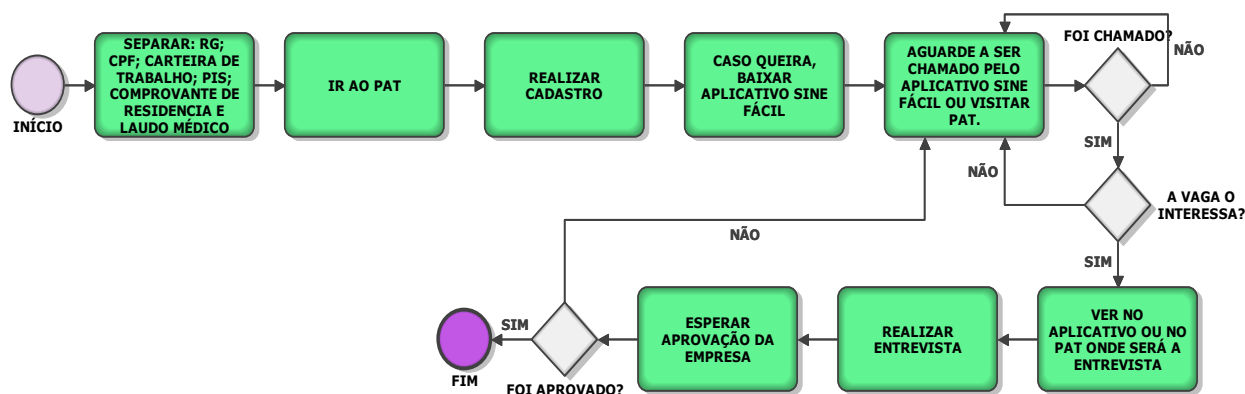


FIGURA 1. Modelo genérico do processo de admissão do Posto de Atendimento do Trabalhador. Fonte: elaborado pelos autores.

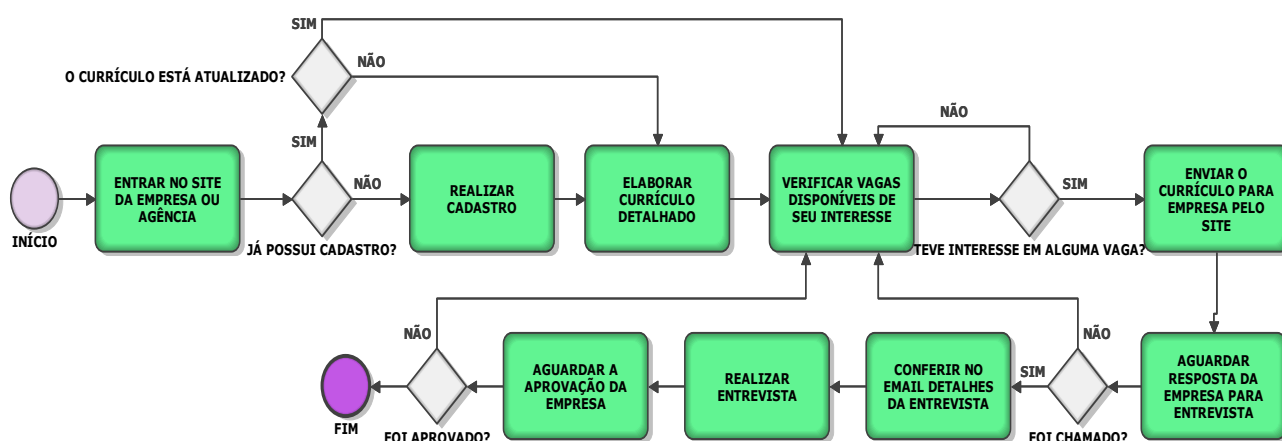


FIGURA 2. Modelo genérico do processo de admissão por sites corporativos e agências de emprego. Fonte: elaborado pelos autores.

As figuras acima, demonstram que o processo de admissão realizada seja pela prefeitura ou agências de emprego privadas, são os mesmos. Ou seja, as ações para a inserção no mercado de trabalho são as mesmas de um candidato que não seja PcD para um que seja.

Para a admissão e inclusão, a maioria das empresas afirmam realizar o processo seletivo igual para todos, sem distinção se são candidatos PcD. A única diferença é que os candidatos PcD possam precisar de alguma ajuda como intérpretes de libras e formas de acessibilidade garantidos por lei. Outro aspecto avaliado no artigo foi de que modo as empresas retêm seus funcionários na empresa, e a grande maioria garante cursos de qualificação ou treinamentos para todos os funcionários de acordo com o cargo exercido, desse modo garantem maior eficiência do trabalhador, este benefício é muito importante para a carreira profissional do trabalhador, pois além de aperfeiçoar na função, adquire experiência e qualificação no currículo. Contudo deve-se atentar, pois a maioria dos treinamentos ofertados são comuns a todos os funcionários, e é fato que o ensino profissional por instituições é ainda um desafio enfrentado por PcD (LIMA, 2014) desse modo, a adaptação curricular é essencial para o real aprendizado.

CONCLUSÕES

Apesar de os resultados não permitirem generalizações, conclui-se que as ações para a inserção do PcD no mercado de trabalho são as mesmas que de outros candidatos, ou seja, sem quase nenhuma diferenciação, apenas que no momento do cadastro para a procura de emprego, foi notado que todas as instituições pedem um laudo médico, comprovando a deficiência; embora, o processo seletivo seja o mesmo para todos candidatos. Analisando a parte de entrevistas, inclusão e treinamento dos funcionários PcD, atualmente as empresas não possuem muitos recursos adaptativos para esses funcionários, apenas o que é garantido por lei, por isso estas fases também são realizadas do mesmo modo para todos, sendo que o treinamento deve ser adaptado para que assim, o funcionário PcD seja incluso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Coordenadoria de Pesquisa e inovação do IFSP- Campus Jacareí, a minha orientadora Maria Lúcia Nana Ebisawa Irita, ambas pelo apoio e incentivo; e a todos que ajudaram diretamente ou indiretamente neste projeto.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 de jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 1 jul 2019.

IBGE. Censo Demográfico 2010: **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: file:///C:/Users/User/Downloads/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf

LIMA, M. P..Qualificação profissional de trabalhadores com deficiência: interfaces entre educação profissional e educação especial. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014, Gramado. **Anais...** Gramado: ANPAD, 2014. p. 14-15 .Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnEO5.pdf Acesso em: 6 jun 2019

WORLD ECONOMIC FORUM. **The inclusive development index (IDI)**. [Cologny]: World Economic Forum, 2018. Tabela 1. Disponível em: http://reports.weforum.org/the-inclusive-development-index-2018/tables/?doing_wp_cron=1565211624.3451800346374511718750. Acesso em: 07 ago. 2019.