

13º Congresso de Inovação, Ciência e Tecnologia do IFSP - 2022

Mercado de trabalho e inclusão de pessoas com deficiência: Análise dos dados oficiais do município de Boituva/SP

JUSSARA OLIVEIRA DE PONTES¹, RAFAEL FERNANDES DE SOUSA², ELINE GOMES DE OLIVEIRA ZIOLI³, CLÁUDIO FERRAZ ZIOLI⁴

¹ Graduanda em Pedagogia, Bolsista PIBIFSP, IFSP, Câmpus Boituva, oliveira.jussarapontes@gmail.com

² Graduando em Pedagogia, IFSP, Câmpus Boituva, fernandes.sousa@aluno.ifsp.edu.br

³ Doutora em Administração, IFSP, Câmpus Boituva, elinezioli@ifsp.edu.br

⁴ Doutor em Educação, IFSP, Câmpus Boituva, claudio.zioli@ifsp.edu.br

Área de conhecimento (Tabela CNPq): 6.02.01.05-2 Administração de Empresas

RESUMO: Este trabalho teve por objetivo investigar os dados relacionados à inclusão de pessoas com deficiências, em empresas do segmento industrial no município de Boituva/SP. Para cumprir com esse objetivo, foram analisadas as produções conceituais em administração sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e a relação entre o conceito de inclusão e a teoria do projeto civilizador de Norbert Elias (1994a). Após essa etapa foram coletados os dados oficiais divulgados na plataforma do Ministério do Trabalho e da SEADE, relacionados ao número de postos de trabalho do município, remuneração e grupos de pessoas empregadas. Posteriormente, esses dados foram analisados, a fim de destacar o panorama da inclusão de pessoas com deficiência no município de Boituva/SP. Por fim, este trabalho propôs uma discussão sobre o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enquanto aspecto do processo civilizador teorizado por Elias (1994a).

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão; Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Processo Civilizador.

Labor market and inclusion of people with disabilities: Analysis of official data from the municipality of Boituva/SP

ABSTRACT: This study aimed to investigate the data related to the inclusion of people with disabilities in companies in the industrial segment in the city of Boituva/SP. In order to fulfill this objective, conceptual productions in administration on the inclusion of people with disabilities in the labor market were analyzed, as well as the relationship between the concept of inclusion and the theory of the civilizing project by Norbert Elias (1994a). After this step, official data released on the platform of the Ministry of Labor and SEADE were collected, related to the number of jobs in the municipality, remuneration and groups of employed people. Subsequently, these data were analyzed in order to highlight the panorama of the inclusion of people with disabilities in the city of Boituva/SP. Finally, this work proposes a discussion about the process of inclusion of people with disabilities in the labor market, as an aspect of the civilizing process theorized by Elias (1994a).

KEYWORDS: Inclusion; Disabled people; Labor market; Civilizing Process.

INTRODUÇÃO

As deficiências de modo geral são percebidas como incompatíveis com a execução de atividades produtivas, como o trabalho, “as deficiências alimentam crenças em impossibilidades de aprender, viver e trabalhar” (RODRIGUES; LOPES, 2021, p. 2). Na sociedade a deficiência tem sido construída historicamente como objeto de preconceito, produzindo e reproduzindo discriminação desses sujeitos ao serem segregados e mantidos a margem dos processos econômicos e sociais (ACHILLES; NUNES; SARSUR, 2021). Por décadas, pessoas com deficiência foram tratadas como doentes e não aptas para o trabalho, necessitando de espaços especializados e “separados” para seu atendimento, como escolas especiais, oficinas protegidas, clínicas, etc. (BARBOSA JUNIOR; NUNES; SARSUR, 2021). Tal segregação vai reproduzindo a crença da incapacidade apontada por Rodrigues e Lopes (2021), que impede as pessoas com deficiência de viver plenamente suas vidas.

Desse modo, este trabalho teve por objetivo investigar os dados relacionados à inclusão de pessoas com deficiências, em empresas do segmento industrial no município de Boituva/SP. Partindo para isso da compreensão de que criar empregos para pessoas com deficiência é relevante do ponto de vista individual e social, integrando esses sujeitos a sociedade, aumentando suas possibilidades financeiras e fortalecendo seu desempenho econômico e social (MIETHLICH; OLDENBURG, 2019).

O uso do termo inclusão para Mohr (2018) é uma forma de adjetivar, uma qualidade de sujeitos e instituições, práticas e condutas, compreendida enquanto uma verdade do nosso tempo, que compõe o que percebemos como civilização. Que na perspectiva de Elias (1994a; 1994b; 2006) é uma expressão da “consciência nacional”, uma auto-regulação individual dos impulsos de comportamento, dos atos individuais que se vinculam ininterruptamente a outros, que formam a rede de funções denominada sociedade. Analisar os mecanismos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir do entendimento de civilização, abre uma nova possibilidade de compreensão de desenvolvimento econômico para a administração. Permitindo o desenvolvimento de estudos com o olhar para o indivíduo e para a sociedade.

MATERIAL E MÉTODOS

Essa pesquisa foi desenvolvida a partir da revisão bibliográfica sobre o conceito de inclusão nos estudos em administração, inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e trabalhos que relacionam inclusão e processo civilizatório a partir da perspectiva teórica de Norbert Elias. A pesquisa bibliográfica conforme tratado por Marconi e Lakatos (2003, p. 183) tem por finalidade “[...] colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...]”.

Também foram coletados os dados oficiais divulgados na plataforma do Ministério do Trabalho e da SEADE, identificando a partir desse levantamento o número de postos de trabalho do município de Boituva/SP, média de remuneração e percentual por grupos de pessoas empregadas. Observando com esses dados o panorama da inclusão de pessoas com deficiência no município de Boituva/SP.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Kalargyrou e Volis (2014) as discussões a respeito das práticas de emprego relacionadas a deficiência devem partir de uma definição de deficiência compreendida por todos os públicos. Os autores destacam a definição da OMS, de deficiência como um termo abrangente que se refere a problema relacionado a uma função ou estrutura corporal, limitações relacionadas a dificuldades para execução de uma tarefa ou ação e restrições de participação que se refere ao envolvimento do sujeito com situações da vida. No Brasil, a Lei nº 13.146/2015 em seu artigo 2º destaca que pessoa com deficiência é aquela com impedimento de longo prazo, podendo ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial e que pode obstruir sua participação plena e efetiva, em igualdade de condições com as demais pessoas na sociedade (BRASIL, 2015).

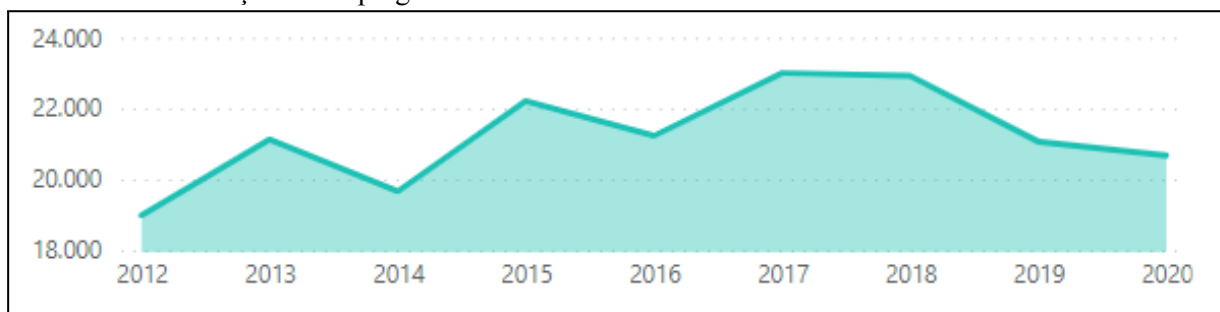
Dados levantados pelo Censo em 2010, apontam para a existência de 12,7 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, o equivalente a 6,7% da população brasileira. Entre as pessoas com deficiência no Brasil, o Censo apurou que 53,8% não estavam ocupadas, sendo 44,1% entre as pessoas sem deficiência (OLM; LIZOTE, 2021). A lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) insere no

Brasil a obrigatoriedade de as empresas com mais de 100 funcionários reservarem 2% a 5% dos cargos para pessoas com deficiência. Mas, segundo Maccali et al. (2015) os percentuais demandados pela lei geram discussões, pois poucas empresas conseguem cumpri-los.

Em alguns casos, quando os percentuais são cumpridos pelas empresas observa-se uma predileção por alguns tipos de deficiências. Achilles, Nunes e Sarsur (2021) destacam que entre as pessoas com deficiência empregadas, existe uma parcela maior de pessoas com deficiências físicas ou auditivas, em comparação com a quantidade de pessoas que apresentam deficiência visual, múltipla e intelectual.

Como pode ser observado no gráfico 1 (abaixo), o número de empregos formais registrados em Boituva no ano de 2020 foi de 20.675, valor resultado de quedas desde o ano de 2018, período que o número de postos de trabalho ultrapassou a casa dos 22 mil, uma queda de mais de 2 mil empregos formais. Segundo dados do Ministério do Trabalho (2020), no ano de 2020 apenas no segmento industrial na cidade de Boituva, foram registrados 11.010 vínculos trabalhistas.

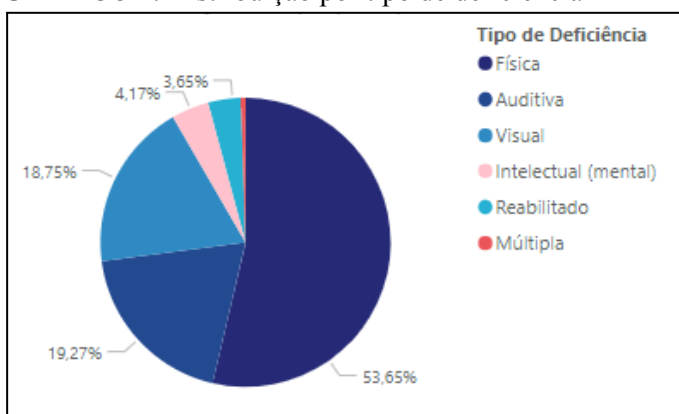
GRÁFICO 1. Evolução do emprego formal



Fonte: Fundação SEADE (2020)

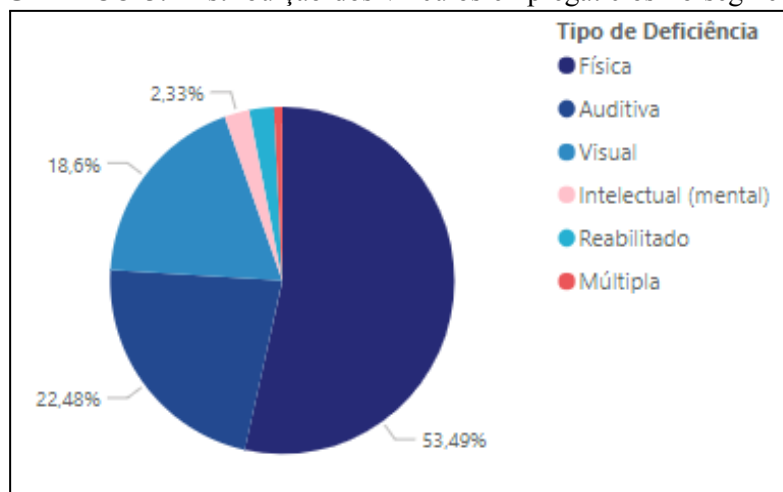
Em Boituva, segundo dados do Ministério do Trabalho (2020), dentre os 20.675 postos de trabalho formais registrados no município, 103 são ocupados por pessoas com deficiência, no gráfico 2 podemos observar quais as deficiências e qual a porcentagem de contratação. Sendo que, das pessoas com deficiência contratadas 53,65% são deficientes físicos, 19,27% são deficientes auditivos, 18,75% são deficientes visuais, 4,17% são deficientes intelectuais, 3,65% são reabilitados (pessoas com deficiência adquirida e que deve passar por processo orientado de reeducação profissional), 0,52% está relacionado a pessoas com múltiplas deficiências.

GRÁFICO 2. Distribuição por tipo de deficiência



Fonte: Ministério do Trabalho - RAIS (2020)

GRÁFICO 3. Distribuição dos vínculos empregatícios no segmento industrial por tipo de deficiência



Fonte: Ministério do Trabalho - RAIS (2020)

Analisando apenas os vínculos empregatícios do segmento industrial na cidade de Boituva, existem 69 funcionários contratados com algum tipo de deficiência. Posto isto, vemos nos dados do gráfico 3 que 53,49% são deficientes físicos, 22,48% são deficientes auditivos, 18,6% são deficientes visuais, 2,33% são deficientes intelectuais, 2,33% são reabilitados (pessoas com deficiência adquirida e que deve passar por processo orientado de reeducação profissional), 0,78% está relacionado a pessoas com múltiplas deficiências.

CONCLUSÕES

Analisando os dados de contratação de pessoas com deficiência pode-se concluir que apesar das imposições legais para contratação de pessoas com deficiência, o número de contratações é muito pequeno. Nesse sentido, estudos mais aprofundados quanto a inclusão produtiva das pessoas com deficiência, são necessários para o desenvolvimento das discussões a respeito de inclusão. Levantando com isso a discussão sobre a necessidade de as pessoas com deficiência viverem com igualdade na sociedade. Além disso, pesquisas futuras podem apontar as possíveis motivações para o baixo número de contratações.

Conclui-se ao final da análise dos dados oficiais, que um estudo apenas com os dados divulgados oficialmente pelas empresas ao governo federal, são insuficientes para compreender o processo de inclusão de pessoas com deficiência no Brasil. Apesar da existência de uma lei que obriga a contratação de pessoas com deficiência, o número de pessoas contratadas ainda é muito pequeno, em vista da quantidade de pessoas com deficiência indicadas no censo do IBGE.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao Instituto Federal de São Paulo pelo auxílio financeiro para execução dessa pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ACHILLES, P. L. M.; NUNES, S. C.; SARSUR, A. M. A experiência da inclusão no trabalho sob múltiplos olhares: o que dizem as pessoas com deficiência, os gestores e a área de Recursos Humanos? **Anais do XLV Encontro da ANPAD**, Evento online, 2021.
- BARBOSA JUNIOR, O. F.; NUNES, S. C. SARSUR, A. M. Índice de maturidade em gestão inclusiva para inclusão de pessoas com deficiência. **Anais do XLV Encontro da ANPAD**, Evento online, 2021.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 jul. 2015.

ELIAS, Norbert. **O processo civilizador: uma história dos costumes**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1994a.

ELIAS, Norbert. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: ZAHAR, 1994b.

ELIAS, Norbert. **Escritos & ensaios: Estado, processo e opinião pública**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2006.

FLICK, U. Uma introdução à pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GALVÃO, M. F. G.; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Revisiting the mainstream: the meaning of work for people with acquired disabilities. **RAM**, v. 19, 2019.

HOUTENVILLE, A.; KALARGYROU, V. Employers' perspectives about employing people with disabilities: a comparative study across industries. **Cornell Hospitality Quarterly**, v. 56, n. 2, p. 168-179, 2015.

KALARGYROU, V.; VOLIS, A. A. Disability inclusion initiatives in the hospitality industry: an exploratory study of industry leaders. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, v. 13, n. 4, p. 430-454, 2014.

KAYE, H. Stephen; JANS, Lita H.; JONES, Erica C. Why don't employers hire and retain workers with disabilities? **J. Occup Rehabil**, v. 21, p. 526-536, 2011.

MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd**, v. 83, n. 3, p. 689-718, 2015.

MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. D.; BOEHS, S. T. M. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM**, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAROTO, M.; PETTINICCHIO, D. Disability, structural inequality, and work: the influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 38, p. 76-92, 2014.

MIETHLICH, B.; OLDENBURG, A. G. Social inclusion drives business sales: a literature review on the case of the employment of persons with disabilities. **33rd International Business Information Management Association Conference (IBIMA)**, Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020, Granada, Espanha, p. 6253-6267, 2019.

MOHR, Alana Cláudia. **Emergência do discurso da sustentabilidade nas políticas de inclusão na sociedade contemporânea de racionalidade neoliberal**. Tese (Doutorado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, Rio Grande do Sul, p. 187, 2018.

NOOR, A. A. M.; ISA, M. F. M.; MANAF, A. R. A. Employees with disabilities: Malaysian Employers' reflections. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, v. 7, n. 12, p. 270-283, 2017.

OLM, J. W.; LIZOTE, S. A. Inserção ou inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho? **Anais do XLV Encontro da ANPAD**, Evento online, 2021.

RODRIGUES, M. B.; LOPES, G. P. O capacitismo nas relações sociais de inclusão educacional. **Anais do XLV Encontro da ANPAD**, Evento online, 2021.

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd**, v. 17, n. 2, p. 360-395, 2011.