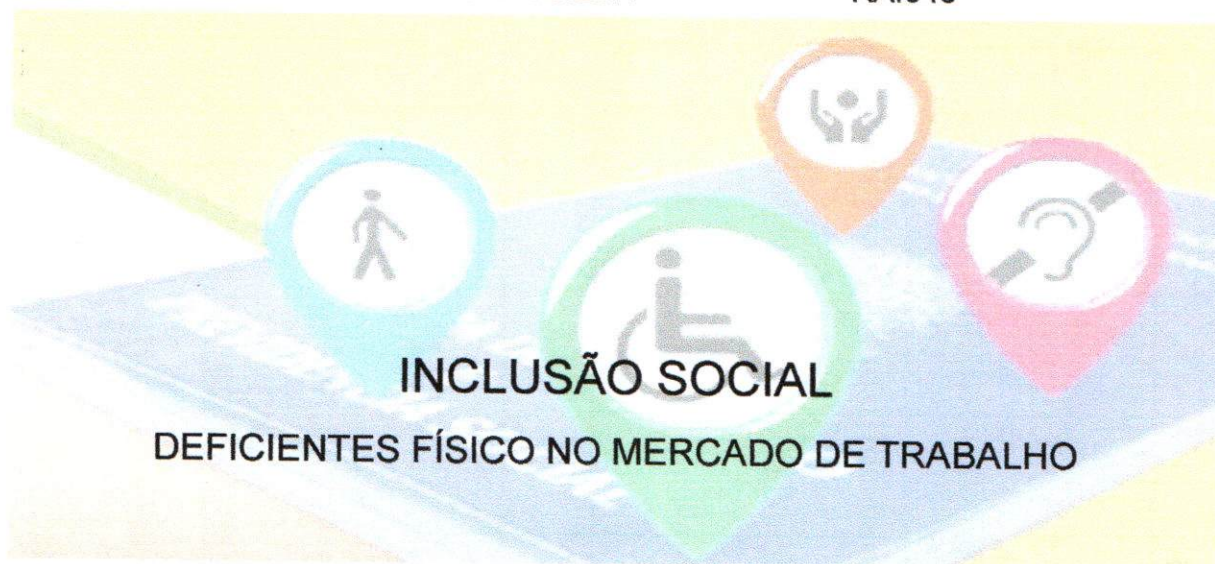


FACULDADE DE TECNOLOGIA FFRAMO

GESTÃO FINANCEIRA

KELEN CRISTINA CAVALHEIRO
JOÃO ALVES DA SILVA

RA:448
RA:346



9,0

FRANCISCO MORATO

2017

KELEN CRISTINA CAVALHEIRO
JOÃO ALVES DA SILVA

RA:448

RA:346

INCLUSÃO SOCIAL

DEFICIENTES FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO



FRANCISCO MORATO

2017

- **A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas:**

A desinformação é uma das causas da exclusão social das Pessoas portadoras de Deficiência no mercado de trabalho. Nesse universo de constante mutação, é necessário que a empresa amplie suas oportunidades de emprego para esses profissionais.

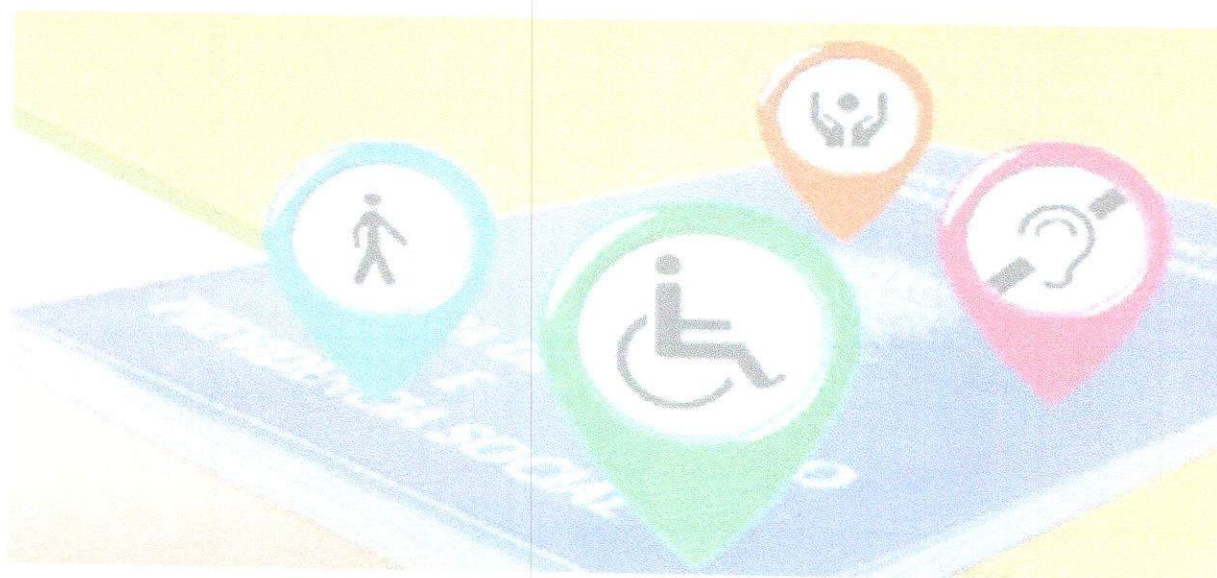
O ato de sua inclusão significa torná-las participantes da vida social, econômica e política.

A metodologia foi baseada numa Pesquisa bibliográfica, qualitativa, descritiva, onde foi feita uma abordagem do que está sendo feito na cidade de Francisco Morato para a inserção das pessoas com deficiência nas empresas, que práticas estão sendo usadas e quais as dificuldades da inclusão. As empresas que devem atender a cota afirmam que sua maior dificuldade é encontrar profissionais habilitados quanto à formação escolar. Porém ficou claro que a desigualdade social, a intolerância e o preconceito, são fortes indícios da dificuldade de se incluir um Portador de Deficiência no mercado de trabalho, e conclui-se que há muito a ser feito para melhorar a qualidade de vida no trabalho, e o seu desenvolvimento.

Palavras Chave: Inclusão Social - Acessibilidade no Trabalho

Conteúdo

1	Introdução	5
2	A Lei de cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência	7
3	A Acessibilidade auxiliando na inclusão	7
4	Políticas Públicas	8
5	Inclusão na faculdade FFRAMO	9
6	Conclusão	10



1 Introdução

A desinformação é uma das causas da exclusão social de pessoas portadoras de deficiência no nosso dia-a-dia. No passado, famílias procuravam esconder os filhos deficientes dos amigos e da sociedade. Nesta mesma linha de pensamento, algumas instituições de apoio e atenção aos deficientes também adotaram este comportamento e também esconderam seus “alunos” tornando-se um depósito de pessoas sem futuro e sem razão de viver.

O Brasil está acordando para este fato, afinal trata-se de uma população com Necessidades e direitos iguais a qualquer outro cidadão.

(DATOLA, AGUINALDO, 2009).

No Brasil, segundo o Censo realizado em 2000 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e divulgado em 2002, existem 24,6 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência. O que corresponde a 14,5% da população brasileira, que era de 169,8 milhões em 2000. Esta proporção é maior nos municípios com até 100 mil habitantes. É importante destacar que a proporção de pessoas portadoras de deficiência aumenta com a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos, para 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos. À medida que a estrutura da população está mais envelhecida, a proporção de portadores de deficiência aumenta, surgindo um novo elenco de demandas para atender as necessidades específicas deste grupo. Os dados do Censo (2000) mostram também que, no total de casos declarados de portadores das deficiências, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora, 48,1% deficiência visual e 16,7% deficiência auditiva. Entre 16,5 milhões de pessoas com deficiência visual, 159.824 são incapazes de enxergar, e, entre os 5,7 milhões de brasileiros com deficiência auditiva, 176.067 não ouvem. (IBGE. GOV. BR)

Quando se trata da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, verifica-se uma proporção de pessoas ocupadas menor neste grupo que no das pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas.

Das 66,6 milhões de pessoas com mais de 10 anos de idade que compõem a população ocupada no País, 9,0 milhões são portadoras de alguma das deficiências pesquisadas, (censo demográfico - 2000).

O objetivo desta pesquisa é fazer uma análise da relação entre as Pessoas Portadoras de Deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho.

Nas empresas de Francisco Morato, existe a responsabilidade social, porém, o número de empresas que contribuem com esse tema é minoria, levando em consideração os aspectos legais para acessibilidade dessas pessoas no mercado de trabalho, podemos perceber que devido ao pequeno porte das empresas, a lei não os obriga a atender a cota de acordo com o número de funcionários contratados.

Nesse levantamento onde foram pesquisadas 10 das maiores empresas na cidade de Francisco Morato, somente dois possuem funcionários com alguma necessidade especial, isso mostra que essa inclusão no mercado de trabalho está muito abaixo do esperado, levando em consideração que de acordo com o "SIAB" Sistema de Informação da Atenção Básica do Ministério da Saúde, em 2013 a população com deficiência física na cidade de Francisco Morato era de 583 casos com idade acima de 15 anos. Pesquisa feita a cada 100 mil pessoas.

Fonte: Ministério da Saúde - Data SUS – Cadastramento Familiar

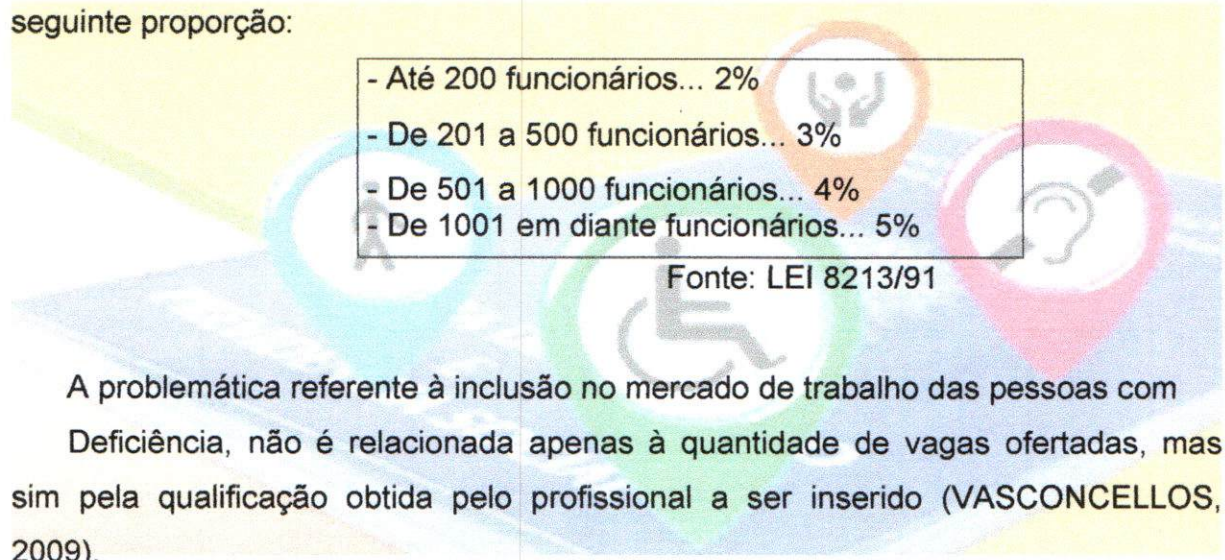


2 A Lei de cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência

De acordo com a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, entende-se por pessoa com deficiência, aquelas "cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo, fique substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada".

As deficiências podem ser: físicas, auditivas, visuais, mentais ou múltiplas, podendo ser de nascença ou adquirida depois.

De acordo com a lei nº 8.213, de 1991, artigo 93 (BRASIL, 1991) a empresa com 100 ou mais funcionários, está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- 
- | | |
|-------------------------------------|----|
| - Até 200 funcionários... | 2% |
| - De 201 a 500 funcionários... | 3% |
| - De 501 a 1000 funcionários... | 4% |
| - De 1001 em diante funcionários... | 5% |

Fonte: LEI 8213/91

A problemática referente à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com Deficiência, não é relacionada apenas à quantidade de vagas ofertadas, mas sim pela qualificação obtida pelo profissional a ser inserido (VASCONCELLOS, 2009).

3 A Acessibilidade auxiliando na inclusão

A acessibilidade exerce papel fundamental na inclusão. A empresa deve conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras, promovendo a acessibilidade.

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas 9050 (ABNT, 2004) para que haja inclusão, é necessária a adaptação do local de trabalho, permitindo a acessibilidade e conforto dessas pessoas.

Algumas adaptações físicas podem ser consideradas como: instalações de rampas, adaptações nas portas para a passagem de cadeira de rodas, banheiros adaptados, e outros.

O acesso a informações e a novas tecnologias também, é de grande importância para o acesso e o desenvolvimento como: implantar software com sintetizadores de voz nos computadores e implantar sistema intranet para comunicação.

A empresa que respeitar os requisitos da acessibilidade estará garantindo um ambiente corporativo inclusivo, proporcionando autonomia, conforto e segurança para os profissionais com deficiência.

Contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral (TANAKA; MANZINI, 2005).

4 Políticas Públicas

Na inclusão social é dever do município oferecer oportunidades iguais de acesso a bens e serviço a todos, dentro desses bens e serviços, irá mostrar alguns em nossa cidade:

- Barreiras Urbanísticas

Na cidade temos passagem de pessoas com deficiência nas calçadas
Demarcadas e com sinalização de acesso

- Barreiras Arquitetônicas

São as sinalizações para acesso a edifícios, quer seja Públicos ou Privado

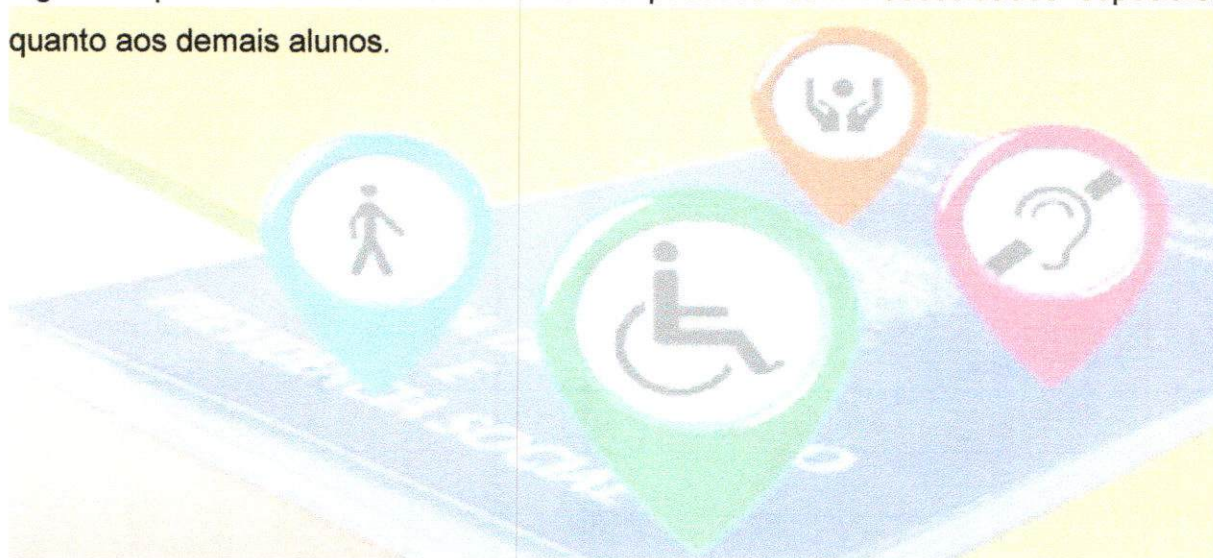
- Barreiras de Transportes

São os acessos para portadores de deficiência nos transportes Públicos e Privado

5 Inclusão na faculdade FFRAMO

Na faculdade Fframo, não tem funcionários com algum tipo de deficiência física, devido sua estrutura não existe necessidade desse colaborador hoje, porém, a faculdade tem a intenção de num futuro próximo abrir vagas para esse tipo de profissional, mas esta ciente que poderá enfrentar algumas dificuldades para tal contratação.

Referente ao acesso dessas pessoas para a faculdade sendo no ambiente de trabalho ou para o ensino da instituição existe rampas de acesso para os deficientes após o estacionamento, em conversa com a gestão da instituição fomos informados que esta no projeto alterar a entrada para a lateral deixando uma rampa menos íngreme que facilitará o acesso tanto de pessoas com necessidades especiais, quanto aos demais alunos.



6 Conclusão

Cada ser é o que é por ser diferente.

A diferença ocorre quando se gosta de um tipo de música diferente do outro , quando usam roupas de forma diferente, enfim a diferença está presente na vida de todo ser humano, ela faz com que um indivíduo se diferencie um do outro em caráter e personalidade. As diferenças existem é preciso aceitá-las e compreendê-las.

As dificuldades que um portador de deficiência tem são únicas e individuais, para se

Sobressair, depende de que forma eles próprios encaram suas superações.

A sociedade vem enfrentando características de uma realidade que não pode ser alterada, mas sim diminuída.

O preconceito, a desinformação, a intolerância faz com que os portadores de deficiência se sintam excluídos, submissos e sem perspectiva de vida, o que é uma das causas de um portador de deficiência não lutar pelo seu desenvolvimento educacional e profissional.

É um dever da sociedade, trabalhar o desenvolvimento social, colaborando para a adaptação dos portadores de deficiência.

Inserir um portador de deficiência numa empresa não deveria ser apenas para cumprir cotas, e também não só por ser politicamente correto, mas sim por motivos óbvios de que o portador de deficiência pode trabalhar como um profissional normal, com limitações, mas normal.

Algumas empresas estão tendo um novo olhar e percebendo que com um pouco de bom senso a inclusão se torna mais próxima da realidade.

Da parte dos portadores de deficiência vale ressaltar que é importante o seu

Desenvolvimento educacional, isto colabora muito para as empresas os contratarem e para o desenvolvimento de suas habilidades no trabalho.

Da parte das empresas é importante mudar sua cultura, sua política e pensar um pouco humanamente na sua forma de agir e se preocupar com a responsabilidade social. Leis foram criadas para ajudar na inclusão, porém não é só isso é preciso eliminar barreiras arquitetônicas e sociais.

Portanto, a prescrição da lei, para assegurar os direitos da pessoa com

Deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo. (LEI 13.146/2015) ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIENCIA.

