



**FACULDADE
CERRADO**

**CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO PÚBLICA
PROJETO INTEGRADOR**

**O PAPEL DO GESTOR PÚBLICO NAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO, INSERÇÃO E
REALOCAÇÃO.**

**TAGUATINGA – DF
2021**

ADILSON CORRÊA

**O PAPEL DO GESTOR PÚBLICO NAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO, INSERÇÃO E
REALOCAÇÃO.**

Projeto apresentado ao Curso Tecnólogo em
Gestão Pública da Faculdade Cerrado, em
cumprimento às exigências legais como requisito
parcial à conclusão da disciplina Projeto
Integrador

Profª Orientadora: Maria Alice Melo Nunes

TAGUATINGA – DF
2021

À Deus toda honra e toda glória. “Pelearão contra ti, mas não prevalecerão; porque eu sou contigo, diz o Senhor, para te livrar.” Jeremias 1:19

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida, à minha filha Luísa, razão por eu estar vivo.

*“Não importa o que aconteça, continue em frente.”
(WALTERS, GRAHAM)*

RESUMO

O presente trabalho tem como proposta a Inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, a atuação do Gestor Público nas empresas públicas/privadas como mediador dos interesses do empregado e empregador. Considerando como objetivo principal deste trabalho o papel do gestor no ambiente organizacional, o qual é voltado para compreender os desafios e as superações do público em questão, no ambiente de trabalho. Destacando a importância do Gestor Público no processo de inclusão no mercado de trabalho, junto às pessoas com deficiência. Tendo como premissa a defesa a igualdade. Foi realizado um Estudo de Caso, parte de uma pesquisa qualitativa, junto às pessoas com deficiência a fim de justificar a necessidade do desenvolvimento de políticas públicas para que essa parcela da população tenha acesso à dignidade de estar inserido como ser atuante e necessário para o desenvolvimento econômico.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Mercado de Trabalho, Inclusão, Políticas Públicas.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Pesquisa IBGE das pessoas com deficiência no Brasil.....	11
Gráfico 2 – Pesquisa do grau de instrução da PcD	13
Gráfico 3 – Entrevista	14

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PcD – Pessoa com deficiência

Sarah – Hospital Sarah Kubitschek

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. Políticas Públicas para as pessoas com deficiência.....	11
2.1 Ambiente de Trabalho, os desafios e superações para a pessoa com deficiência.....	12
2.2 A gestão Pública e a pessoa com deficiência.....	13
3. METODOLOGIA	13
3.1 Apresentação e análise dos dados da pesquisa.....	14
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	16

1. INTRODUÇÃO

O interesse pela temática surgiu a partir da vivência pessoal, após se tornar uma pessoa com deficiência, através de uma lesão medular causada por um acidente, tendo a vida transformada em todos os aspectos, pessoal, social, trabalhista, e tendo que ser reabilitado para a reinserção na sociedade e no mercado de trabalho. Esse cotidiano despertou o desejo de compreender mais sobre o assunto, de ter a visão de outras pessoas na mesma situação e saber como lidaram com a questão da empregabilidade após de tornarem deficientes ou até mesmo para aqueles que nascerem com uma condição física que necessita de adaptações, visto que o mesmo é de grande relevância social.

No Distrito Federal o Hospital Sarah Kubitschek é referência na assistência médica e reabilitação de pessoas com necessidades especiais, ensinam como conviver com a deficiência, seja ela natural ou adquirida.

A presente pesquisa tem como objetivo compreender os desafios e superações das PCDs no ambiente de trabalho. Considerando sua atuação no mercado de trabalho, como direito.

A metodologia escolhida na execução do presente trabalho trata-se de uma pesquisa qualitativa – exploratória, documental e de campo. Tendo como instrumento qualitativo, a entrevista.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A deficiência é um tema que traz consigo o peso do preconceito, da exclusão, da invisibilidade, da rejeição social.

De acordo com uma pesquisa realizada em pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), com parceria com o Ministério da Saúde, apontou que 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Dentre os tipos de deficiência analisados, a visual atinge 35 milhões de brasileiros, a motora 13 milhões, surdos ou com algum tipo de deficiência auditiva são 10 milhões e os que possuem deficiência mental, 2,5 milhões de pessoas; sendo que, alguns apresentam múltiplas deficiências. Tipos de Deficiência:

1. Deficiência Física
2. Deficiência Auditiva
3. Deficiência Visual
4. Deficiência Mental
5. Múltiplas deficiências

Gráfico 1: Deficientes no Brasil. Censo, 2010, IBGE.



Clinicamente, deficiência refere-se à incapacidade de uma ou mais funções da pessoa. Já, para o mercado e a literatura econômica, significa dificuldade a ser vencida para melhor produzir.

De acordo com a Lei nº 12.470, de 31/08/2011, se a pessoa com deficiência, beneficiária do BPC, exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, o pagamento de seu benefício será suspenso, podendo ser reativado após extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora ou após a prazo de pagamento do seguro desemprego. O que só reforça o estigma de que o deficiente é incapaz de prover sustento, algo inverídico.

A eliminação das barreiras deve empreender no sentido de acolher todas às pessoas, independentemente de suas diferenças individuais e das suas origens na diversidade humana. Para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada, a partir do entendimento de que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros.

O presente trabalho, procura ressaltar a importância do Gestor e a necessidade que há da implementação nas empresas, não só para o benefício dos funcionários com deficiência, como também, aos funcionários sem deficiência. Há uma implicação nas alterações no “mundo do trabalho” onde afeta uma série de transformações diretamente no conjunto da vida social.

O Gestor Público através de políticas poderá estimular plenamente o funcionário com deficiência em sua desenvoltura para uma evolução posterior de integração total junto à sociedade sem as visões de ser uma pessoa diferenciada e sim, capaz, dentro de suas limitações, mergulhando na necessidade imediata de cada cidadão, independente de classe social, para resolução de problemas, de suas dificuldades ou desconhecimento dos menos favorecidos, tendo neles, um apoio de credibilidade, a cada uma dessas pessoas a possibilidade de torná-las mais confiantes na resolução menos “morosa” de se cumprir as leis.

2.1- AMBIENTE DE TRABALHO, OS DESAFIOS E SUPERAÇÕES PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A própria legislação brasileira, é de uma distância da realidade muito grande, se a Constituição Federal garante a igualdade, a própria sociedade não respeita o espaço resguardado ao deficiente físico, exemplo clássico é o desrespeito às vagas especiais.

O Estado no intuito de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, impõe empresas privadas a contratarem sob penas administrativas, através da Lei de Cotas.

O grande desafio das empresas é encontrar pessoas com deficiência com alto grau de instrução para ocupar cargos com especialidade. Desde o início da vida acadêmica o deficiente tem que romper barreiras para ter acesso à educação.

Não adianta apenas cadastrar e oferecer a vaga, é preciso oferecer condições para acesso e capacitação para atender a demanda e construir a relação entre empregador e o empregado. Capacitar para dar oportunidade a essa parcela da população que ainda sofre com a falta de acesso à educação capacitativa e à oportunidades de emprego com melhores condições de renda.

Muitos estão buscando o primeiro emprego, portanto há um cuidado maior nas questões sobre o trabalho, permitindo o conhecimento e rotatividade de experiência profissional, ou seja, uma preparação para o trabalho.

Gráfico 2 – Grau de instrução das Pessoas com Deficiência



2.2 - A GESTÃO PÚBLICA E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Gestor Público pode intervir na questão social, a partir de um posicionamento da prática, o qual posicionamento é ético, político e técnico, com o comprometimento de princípios e valores do projeto e desenvolvimento de políticas públicas para atender às PCDs.

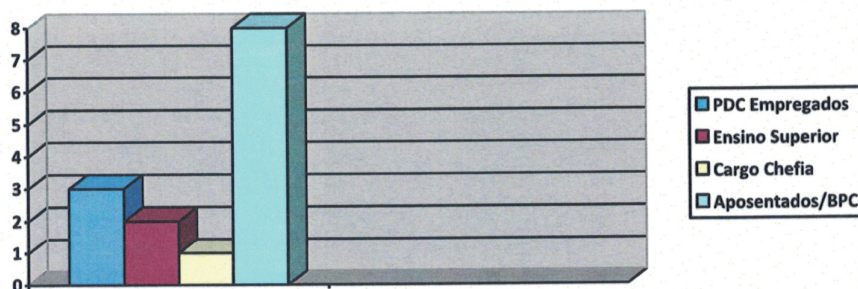
O trabalho do gestor é efetivado ao conjunto de intervenções, como ações no atendimento direto dos usuários, ações em mobilização, participação e controle social, planejamento e gestão, qualificação de formação profissional.

Como gestor terá a oportunidade de viabilizar alternativas para a construção de atividades que favoreçam a garantia do direito ao trabalho e renda, observando as necessidades dessa minoria, podendo desenvolver programas e projetos de intervenção, tendo por objetivo políticas públicas e garantir os direitos da Pessoa com Deficiência, garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, Lei de Cotas e Constituição de 1988.

3. METODOLOGIA

Os sujeitos da pesquisa são as pessoas com deficiência são pacientes atendidos na Rede Sarah e de convivência social do entrevistador. Tendo consigo o termo de consentimento livre esclarecido, todas as informações sobre a identidade do entrevistado neste estudo ficarão sob sigilo e só o pesquisador e seu orientador terão conhecimento delas. Na publicação dos resultados serão usados pseudônimos para identificar os sujeitos.

3.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA



Com as entrevistas PCD, notou-se a grande necessidade do desenvolvimento de políticas públicas e fiscalização para atender as demandas das questões citados por estas.

Das 11 pessoas entrevistadas apenas 3 estão empregadas enquanto 11 delas estão recebendo aposentadoria ou algum benefício social, pois muitas vezes ao ser empregado o deficiente perde o benefício ao conquistar uma vaga no mercado de trabalho. Apenas 2 dos entrevistados possuem Ensino Superior e apenas um deles ocupa cargo de chefia.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou conhecer os desafios e superações no ambiente de trabalho da pessoa com deficiência, buscou conhecer sobre os direitos da PCD para sua inserção no mercado de trabalho.

Podemos ver que a sociedade ainda nos seus dias atuais traça um preconceito com a população com deficiência, desrespeitando seus direitos.

Acredita-se que precisaremos ter um aprimoramento da cultura social, ter uma sociedade menos desrespeitosa. Percebe-se, conforme as entrevistas que muitas empresas não estão preparadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para alguns empregadores há falta de informação e pessoal qualificados para a contratação das pessoas com deficiência dentro das empresas. O fato é que o grande marketing social é predominante por partes das empresas, para mascarar o preconceito em contratar as PCD.

O sistema de cotas é um grande avanço, mas conforme os direitos constitucionais da pessoa humana, todos iguais perante a lei, para que então sistemas de cotas, justamente para forçar a sociedade a respeitar um direito que já é de direito do cidadão.

Portanto, não são as pessoas com deficiência que são diferentes e sim, o espaço e as condições impostas pelo sistema é que são desiguais em quando se trata de igualdade de direitos, da dignidade da pessoa humana.

Contudo, é imprescindível o papel do gestor até mesmo nas empresas privadas, para intervir e garantir os direitos do empregado e empregador.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Maciel, Álvaro dos Santos. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico.** 1 edição. Editora LTR, 2011.

Vieira, Jair Lot. **Estatuto da pessoa com deficiência:** Lei nº 13.146, de 6 julho de 2015. 1 Ed. Editora Edipro, 2015

[Rede Sarah: modelo de excelência na gestão de hospitais é referência para a criação da Abram».](http://www.revistamuseu.com.br) www.revistamuseu.com.br. Consultado em 10 de outubro de 2021