

TÍTULO:

Acessibilidade e Inclusão Social através da Lei de Cotas: Estudo de Caso

ESTUDANTES/AUTORES:

Arine Achcar
Cássia Geremias de Oliveira

ORIENTAÇÃO:

Ataalba França de Almeida Martins.

BANNER (Registro Fotográfico do banner físico arquivado no Campus Ceres)

II JORNADA INTERDISCIPLINAR DO CURSO DE ENGENHARIA CIVIL

ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO SOCIAL ATRAVÉS DA LEI DE COTAS: ESTUDO DE CASO

ACHCAR ARINE¹; GEREMIAS, CASSIA²; FRANÇA, ATAALBA³

¹ Discente do curso de Engenharia Civil, AEE, Ceres GO, e-mail: arineachcar57@hotmail.com; ² Discente do curso de Engenharia Civil, AEE, Ceres GO, e-mail: cassiagosena@gmail.com; ³ Msc., Docente do Curso de Engenharia Civil, AEE, Ceres-GO, e-mail: ataalba@hotmail.com.

Introdução

O presente estudo de caso desenvolveu-se na empresa CRV Industrial, situada na cidade de Carmo do Rio Verde-GO, que se preocupa com a inclusão de pessoas com deficiência na vida social, criando ações contra a discriminação e incentivando a conscientização por parte da sociedade. Diante desta realidade foi instituído o Programa de Inclusão Social das Pessoas com Deficiência nesta empresa, cumprindo a Lei nº 8.213, de Julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que determina o preenchimento das vagas do quadro de funcionários com reabilitados ou com deficiência que implicara no acesso equânime.

Objetivos

Implantar uma política de inclusão social das pessoas com deficiência, com a minimização de barreiras físicas, psicológicas e de comunicação, promovendo assim condições adequadas no ambiente de trabalho.

Desenvolver programas de capacitação e treinamento destinados aos colaboradores que possuam algum tipo de deficiência, de modo a aperfeiçoar suas qualidades, habilidades no desempenho de suas atribuições.

Metodologia

Através de pesquisas bibliográficas, levantamentos do tema já abordado por outros estudiosos; estudo de casos, pesquisa de campo, foram coletados dados importantes para implantação do projeto, tendo como objetivo analisar como a empresa trabalhará a inclusão das Pessoas com Deficiência, cumprindo assim a Lei de Cotas.

Realizar a capacitação destes profissionais e adequar a estrutura para recebê-los. Tal estudo possibilita ainda destacar a importância do presente tema na atualidade e a necessidade de inclusão.



Resultados e Discussão

A Lei 8.213/91 foi criada em 24 de julho de 1991 e determina cotas mínimas de trabalhadores com algum tipo de deficiência para as empresas com 100 ou mais empregados. De acordo com a lei de cotas as empresas que tem entre 100 e 200 empregados devem reservar pelo menos 2% das quantidades de vagas para profissionais com deficiência, até 500 empregados a cota sobe para 3%, com até 1.000 empregados 4% e acima de 1.000 a cota é de 5%.

A contratação de pessoas com deficiência será devidamente planejada, buscando oferecer condições aos deficientes e a empresa para manter uma relação saudável e produtiva no ambiente de trabalho. Existe a necessidade real de uma análise dos cargos disponíveis em cada setor/departamento da empresa, levando-se em consideração as atividades a serem desempenhadas.

Deficientes no trabalho



Conclusão

A inclusão é um processo que acontece gradualmente, com avanços e retrocessos, e mesmo existindo leis, é primordial mudar a mentalidade da sociedade assim como o seu preconceito. Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho trás muitos benefícios para as empresas.

Referências

- CARVALHO-FREITAS, M.N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea (RAC), Curitiba, v.13, Edição Especial, p.121-138, jun. 2009.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Características do emprego formal segundo a Relatório Anual de Informações Sociais – 2011. Brasília: MTE, 2012.
- CORDE. Como você deve comportar-se diante de uma pessoa que Ministério da Justiça, 1996. Disponível em <http://www.caif.org.br/atitudes.htm>.
- UNICAMP; ONG TODOS Nós. Conviva com a diferença. Disponível em: www.vivaasdiferencas.org.br.