

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CURSO DE MBA EM GESTÃO DE PESSOAS**

**DANNIELA ERNESTO DE LIMA E SILVA**

**JOBMA: Um aplicativo de empregabilidade para Pessoas com Deficiência no  
Maranhão**

**SÃO LUÍS / MA  
2019**

**DANNIELA ERNESTO DE LIMA E SILVA**

**JOBMA: Um aplicativo de empregabilidade para Pessoas com Deficiência no Maranhão**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte como requisito para obtenção de nota na disciplina de TCC.

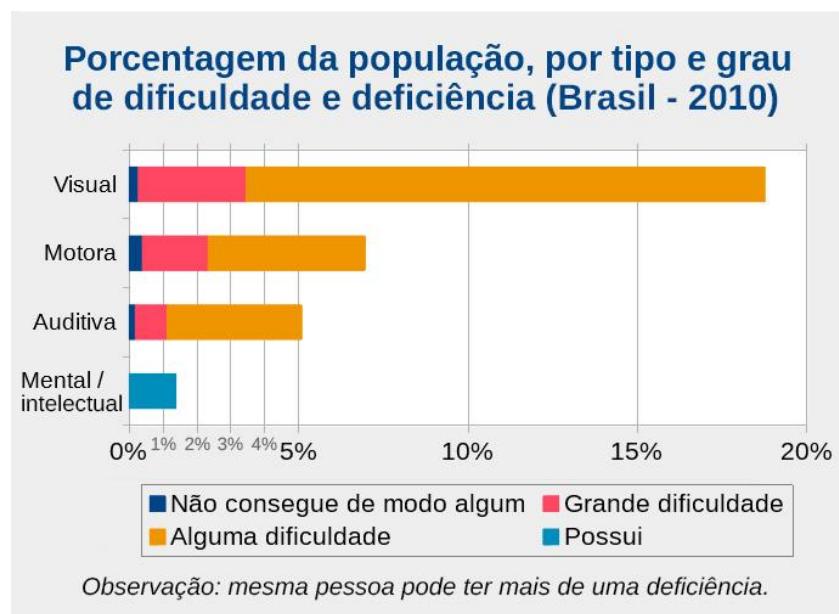
Orientador: Prof.(a) MSc. Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara

**SÃO LUÍS / MA  
2019**

## 1 - INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, a história das Pessoas com Deficiência é percebida de forma evolutiva, pois não consta nos registros da Pré-história como essas pessoas sobreviviam. O que consta é que na medida em que o ser humano foi evoluindo quanto a sua inteligência e habilidades, a pessoa que tinha algum tipo de deficiência era considerada fora do grupo, pois não tinha habilidades para colaborar na produção do grupo com a caça, pesca e outras atividades consideradas essenciais para sobrevivência, então elas eram excluídas. Talvez esse comportamento primitivo tenha refletido nos comportamentos dos nossos antepassados e infelizmente até os dias atuais, pois ainda temos em nosso meio social quem descarte as pessoas que possuem deficiência por considerarem que elas não produzem suficiente pra gerar resultados satisfatórios.

Em 2010 o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, registrou quase 46 milhões de brasileiros com algum grau de dificuldade em habilidades como enxergar, ouvir, locomoção, mental e/ou intelectual. Conforme destaca o quadro abaixo:



Com a Lei de Cotas, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, prevê que todas as empresas com mais de cem funcionários são obrigadas a preencher entre dois e cinco por cento do total de colaboradores com reabilitados do INSS ou Pessoas com Deficiência nas seguintes proporções: De 100 a 200 funcionários: 2%; De 201 a 500 funcionários 3%; De 501 a 1000 funcionários: 4% e A cima de 1001 funcionários 5%.

Assim, o presente projeto destaca a necessidade que essa população possui para sua inclusão principalmente no mercado de trabalho. E possui o objetivo de desenvolver uma plataforma virtual que cadastre as pessoas com deficiência do estado do Maranhão, pois entre as dificuldades de contratação dessa população é um banco de dados consistente e específico para atender esse público e a baixa qualificação dos candidatos. Desta maneira, a plataforma servirá para atender as necessidades dos candidatos e também dos empregadores, bem como ainda disponibilizar conteúdos que fortaleçam a qualificação dos candidatos e claro, que essa plataforma possa atender cada pessoa com deficiência de acordo com sua necessidade, como por exemplo, para pessoa com deficiência visual recursos de audiodescrição.

## **2- OBJETIVOS**

### **2.1 – Objetivo Geral**

Implantar uma plataforma digital com banco de dados de Pessoas com Deficiência no Estado do Maranhão, de forma a colaborar nos processos de recrutamento e qualificação desse público e atender as necessidades de inclusão das pessoas com algum tipo de deficiência e colaborar com a Lei de Cotas nas empresas do mesmo Estado.

### **2.2 – Objetivos Específicos**

- Incluir as Pessoas com Deficiência no mercado de Trabalho;
- Disponibilizar banco de dados de PCD para as empresas do Maranhão;
- Diminuir a defasagem de PCD no mercado de trabalho maranhense;
- Colaborar na qualificação das pessoas com deficiência;

- Utilizar a tecnologia a favor das pessoas com deficiência e o mercado de trabalho maranhense.

### **3 - JUSTIFICATIVA**

O desemprego é um problema social que atinge o mundo inteiro e o Brasil por ser um país que está em desenvolvimento também possui esse problema como um dos seus principais malefícios. Neste sentido, o projeto tem o objetivo de atender as pessoas com deficiência, uma população que necessita de inclusão estruturada com recursos que realmente atenda suas necessidades, pois essas pessoas além de necessitar de algum auxílio para amenizar sua diferença ainda precisam conviver com o fantasma da descriminação por causa da sua diferença. Assim a plataforma colaborará com sua (re)colocação no mercado de trabalho, ajudará a melhorar sua qualificação bem como facilitar a interação entre candidatos e empresas que tem interesse em cumprir com a legislação para incluí-los no mercado de trabalho.

### **4- REFERENCIAL TEÓRICO**

#### **4.1 Pessoa com Deficiência**

Segundo a Organização Mundial de Saúde, com dados de 2011, 1 bilhão de pessoas vivem com alguma deficiência – isso significa uma em cada sete pessoas no mundo. A falta de estatísticas e de políticas públicas efetivas para as pessoas com deficiência contribui para a invisibilidade dessa população. Isso representa um obstáculo para superar as diferenças e falta de oportunidades das pessoas com deficiência.

#### **4.2 Legislação**

A Lei nº 13.146, de 6 DE julho de 2015, art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir

sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

#### **4.3 Pessoas com deficiências no mercado de trabalho**

Fagundes (2008), afirma que a questão não é a falta de estímulos as pessoas com deficiências se inserirem no mercado de trabalho: o problema é o benefício concedido pela Previdência Social através da Lei nº8.742/93, que se torna um obstáculo para as empresas no preenchimento das cotas, uma vez que muitos deles não querem abrir mão deste benefício, que geralmente gira em torno de um salário mínimo.

Carreira (1996), também detectou em seu estudo que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiências, entre outras variáveis, consistia num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas empresas. Há necessidade de investir na formação dos empresários, para que eles possam lidar com a heterogeneidade.

Percebe-se que o Estado apenas cria a lei para ser cumprida, impondo sanções para casos de descumprimento. Contudo, Fagundes (2008) explica que o Estado não fornece instrumentos para viabilizar a lei e muito menos cria mecanismos de acesso para as pessoas com necessidades especiais às informações corretas sobre o benefício de se inserirem no mercado de trabalho.

#### **4.4 O aplicativo e a empregabilidade**

Há alguns anos sair em busca de um emprego era uma tarefa cansativa, difícil e muito desgastante. Era preciso imprimir várias cópias do seu currículo, bater de porta em porta nas empresas, descobrir se estavam precisando de algum profissional e se a vaga se encaixava ao seu perfil, para assim deixar seu currículo e aguardar o contato. Porém, com o avanço tecnológico, a internet e os dispositivos que a acessam tornaram essa busca muito mais fácil e certeira. Através dos sites de empregos, atualmente podemos escolher a área de interesse, as cidades e até mesmo o salário desejado. Na mesma hora uma série de

vagas é listada e ai então é preciso apenas enviar seu currículo pelo e-mail indicado e aguardar o contato para realizar a entrevista. Dessa forma, encontrar um emprego compatível com seu perfil se tornou uma tarefa muito mais fácil, rápida e muito menos estressante. Atualmente essas facilidades estão também disponíveis nos – cada vez mais populares – *smartphones*, que não servem apenas para lazer, são muito úteis em diversas atividades do dia a dia.

## 5- METODOLOGIA

O trabalho será desenvolvido inicialmente com uma pesquisa bibliográfica e estatísticas atualizadas sobre as Pessoas com Deficiência no Estado do Maranhão que estão no mercado de trabalho e identificar as possíveis causas que impedem a empregabilidade dessas pessoas. Em seguida, a criação de uma plataforma digital que conte com as necessidades de formar um banco de dados consistente de informações de Pessoas com Deficiência e que tenham interesse em se cadastrar para conseguir alguma vaga no mercado de trabalho maranhense.

O sistema reunirá informações dos candidatos desde seus dados pessoais, formação, qualificação, tipo de deficiência e características que facilitem a triagem durante a busca virtual das empresas. Além disso, o recurso também deve disponibilizar conteúdos que colaborem na qualificação dos candidatos como vídeos e dicas sobre entrevistas de emprego, como fazer o currículo, como se comportar no ambiente de trabalho, dicas de integração, legislação, de forma que o material sirva não só para o candidato, mas também para os empregadores.

Após o desenvolvimento do sistema, será necessária a divulgação desse recurso para as empresas locais bem como em associações, centros de recrutamento e mídias em geral.

## **6- CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2019**

<b>ETAPAS/ MESES</b>	<b>SET</b>	<b>OUT</b>
<b>Escolha do tema</b>	X	
<b>Elaboração da problemática</b>	X	
<b>Confecção dos objetivos</b>	X	
<b>Elaboração da justificativa</b>	X	
<b>Pesquisa Bibliográfica</b>	X	
<b>Formulação da metodologia e cronograma</b>	X	
<b>Redação do projeto de pesquisa</b>	X	X
<b>Revisão Bibliográfica</b>		X
<b>Revisão e redação final</b>		X
<b>Adequação as normas ABNT</b>		X
<b>Entrega do Projeto de pesquisa</b>		X

## REFERÊNCIAS

ARANHA, M.S.F. A sociedade brasileira, a pessoa que apresenta necessidades especiais, a acessibilidade e a construção de uma sociedade inclusiva. *Boletins*, 2002. Disponível em: [www.tvebrasil.com.br/salto/boletins2002/feei/tetxt1.htm](http://www.tvebrasil.com.br/salto/boletins2002/feei/tetxt1.htm). Acesso em: 28 set. 2019.

ARANHA, M.S.F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Ano XI, n. 21, p. 160-173, 2001. Disponível em: [cape.edunet.sp.gov.br/textos/textos/11.doc](http://cape.edunet.sp.gov.br/textos/textos/11.doc). Acesso em: 28 set. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *A inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho*. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)>. Acesso em: 27 set. 2019.

CARREIRA. Dorival. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. Disponível em: <[www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival\\_Carreira/Omercado.doc](http://www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc)>. Acesso em 28 set. 2019.

FAGUNDES, P. S. et al. *A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. 2008. 24 f. Trabalho acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência e a questão da inclusão. São Paulo Perspec. vol.14 no.2 São Paulo Apr./June 2000.  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-8839200000200008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-8839200000200008). Acesso em: 28 set. 2019.

ONU. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da Organização das Nações Unidas. Resolução XXX/3.447 de 09 de dezembro de 1975. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf).

<https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/5-melhores-apps-para-conseguir-emprego/> Acesso em: 11 de outubro de 2019.