
A INCLUSÃO DO INDÍVIDUO COM DIAGNOSTICO DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO PROCESSO AEROPORTUÁRIO

AUTORES

1. EDIVALDO ADRIANO MAGALHÃES

DISCENTE DO CURSO DE LOGÍSTICA AEROPORTUÁRIA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE GUARULHOS

MAGALHAESEDI@OUTLOOK.COM

2. MATHEUS ARAUJO BRAGA

DISCENTE DO CURSO DE LOGÍSTICA AEROPORTUÁRIA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE GUARULHOS

MATHEUS_AB@LIVE.COM

3. MARCELO DE SOUZA LEITÃO

DISCENTE DO CURSO DE LOGÍSTICA AEROPORTUÁRIA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE GUARULHOS

marcelinhockp@hotmail.com

Profa. Me Silaine Tavares Toro da Silva

Docente - Orientadora

Fatec Guarulhos

E-Mail: silaine.toro@fatec.sp.gov.br

Profa. Me. Célia, de Lima Pizolato

Docente – Co-Orientadora

Fatec Guarulhos

E-Mail: celiapizolato@gmail.com

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE GUARULHOS

RESUMO

A questão norteadora do trabalho envolve a inclusão do indivíduo com diagnóstico de DI (deficiência intelectual) nas atividades aeroportuárias dentro do aeroporto, percebe-se que já existe a inclusão no mercado de trabalho, porém tratando da parte intelectual o medo e os preconceitos são ainda grandes fatores que impedem muitas empresas de inseri-los no quadro de funcionários. O processo de inclusão ainda pode causar desconforto para algumas empresas e fazerem com que dificultem a inserção, a não ser por meio de quotas. Utilizando o aeroporto de Guarulhos onde a uma diversidade enorme de pessoas para debater melhor sobre desigualdade.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão, Mercado de trabalho. Diagnóstico de DI.

1. INTRODUÇÃO:

Um dos maiores desafios na inclusão do indivíduo com diagnóstico de DI no mercado de trabalho é a falta de conhecimento e o preconceito quando trata da área psíquica de um indivíduo sempre fica a dúvida, até que ponto é confiável? Será que no momento de pressão não irá surtar, e o preconceito tanto de colegas de trabalho quanto de clientes quanto a aceitação. Quase 24% da população brasileira IBGE - 27/04/2012. É composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. De acordo com o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência.

Segundo Giordano (2000). Assim, nas disposições legais estão incluídas também as pessoas com deficiência que, como as demais, tem direito ao trabalho e necessidade de serem úteis para a sociedade e, conseqüentemente, integradas a mesma.

Estamos em pleno o século XXI e mesmo com estudos relacionado a transtornos mentais o preconceito ainda é a grande dificuldade tanto para os deficientes quanto para os familiares, pois o sonho de todo pai é ver seu filho crescer e evoluir e o simples fato de filho ingressar no mercado de trabalho é algo prazeroso. Pois não se trata apenas em empregar o indivíduo com DI, mais sim em realmente inseri-los e utiliza em diversas atividades dentro de uma empresa. Ainda segundo Giordano (2009), no entanto o “ser diferente” da pessoa com deficiência mental é visto tão negativamente nas relações interpessoais que se segue, na maioria das vezes, certo isolamento social. É normal passar filmes e séries sobre o autismo, gênios que são professores médicos e cientistas, e esse estudo vem tratar sobre isso onde abordaremos que, dando oportunidade para essas pessoas no sistema aeroportuário não estaremos apenas incluindo mais sim fazendo parte e contribuindo com a descoberta de gênios que com suas altas habilidades estarão contribuindo muito com o sistema aéreo.

Comentado [SEMCITEC1]: 1.O número de palavras pode variar de acordo com o tipo de documento de 100 a 250 palavras.

2.O resumo é escrito em parágrafo único, usando o verbo na terceira pessoa.

3.Deve conter descrição do tema e do problema

(ABNT NBR 6028)

Comentado [SEMCITEC2]: 1.Colocar o tema de pesquisa;
2.Motivações para a pesquisa;
3. Questão principal da pesquisa
5. Colocar as premissas e hipóteses do trabalho
4. Fazer as relações entre o tema principal, o eixo escolhido do evento.
5. Apresentar o trabalho...“o estudo consiste de análises em bases de dados de fatores socioeconômicos que demonstrou....

Sugestão 01 página.

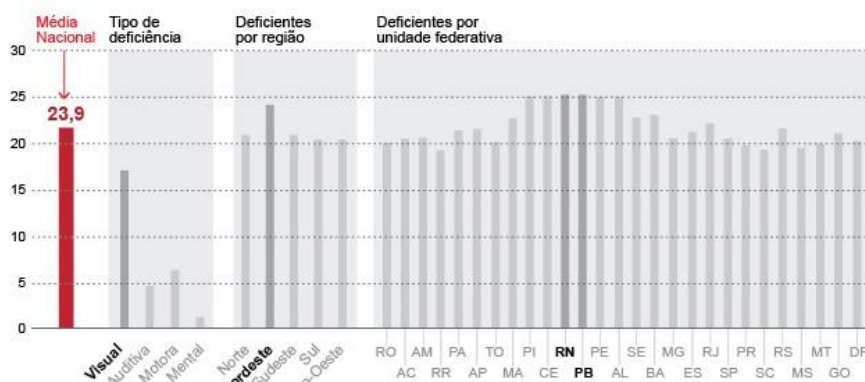
Segundo Carvalho (2009) O que seria o recrutamento senão a forma que uma organização chama candidatos às vagas em aberto, e em tratando de inclusão e procurando a igualdade em todos os aspectos, o deficiente que diagnosticado capaz de exercer uma atividade e se enquadrando a vaga pode ser participar do processo seletivo e até mesmo ser contratado. Nessa pesquisa estaremos abrangendo superficialmente devido sua complexidade e abrangência, estaremos apenas dando início a discussão e mostrando que o indivíduo com DI possa não apenas ser “inserido” no sistema aeroportuário mais dar uma grande contribuição para o mesmo.

2. OBJETIVOS:

A Organização das Nações Unidas (ONU) estima que cerca de 10% da população dos países em desenvolvimento é constituída por pessoas com algum tipo de deficiência. No Brasil, segundo o Censo 2010 do IBGE, são quase 24% da população ou algo em torno de 45,6 milhões de pessoas como mostra no gráfico a seguir.

População com deficiência no Brasil

EM PORCENTAGEM



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)2010

Segundo Abreu Junior (2008), um dos principais obstáculos salienta que as rampas de aeroportos são locais de tráfico intenso de veículos e pessoas, os acidentes, desvios de processos e o mau atendimento das aeronaves é resultado de uma falta de estrutura e planejamento adequados para o momento de alta demanda que acontece atualmente no transporte aéreo. Com esse cenário descrito muitos já chegam a conclusão que incluir o indivíduo com DI, nesse ambiente é algo arriscado, e essa é a questão norteadora desse artigo, trazer a discussão que a inclusão é inserir o indivíduo com DI, não apenas em atividades simples e superficiais mais demonstrar que inclusão de fato é possível.

De acordo com o Decreto n. 3.298/99, a chamada Lei de Cotas as empresas com no mínimo 100 empregados são obrigados a reservarem de 2% a 5% das vagas de seu quadro de efetivos para essas pessoas que varia de acordo com o tamanho da empresa

Comentado [SEMCITEC3]:

De forma concisa detalhar o objetivo do trabalho:

Exemplo: Determinar a efetividade do Programa FIES nos últimos anos para ascensão social.

Específicos:

1. Analisar a confiabilidade dos dados das instituições de Guarulhos.
2. Verificar os números de estudantes que conseguiram emprego.
3. Verificar o panorama nos últimos três anos.

3. **METODOLOGIA:**

A questão norteadora do trabalho envolve a inclusão do indivíduo com diagnóstico de DI, tendo como objetivo específico o estudo e inclusão no sistema aeroportuário, tomando como base inicial o aeroporto internacional de Guarulhos, contribuindo para a redução da desigualdade, tornando um instrumento fundamental para a inclusão de indivíduos com DI na operação aeroportuária, facilitando a interação de todos nesse processo. Os dados para este estudo foram coletados por meio de pesquisa de campo no Aeroporto André Franco Montoro, localizado na cidade de Guarulhos/São Paulo. A Metodologia aplicada foi a Pesquisa ação que possibilitou às participantes condições de investigar suas próprias viáticas quanto à área de atuação para assim demonstrar que um deficiente mental pode atuar em diversas áreas dentro de um aeroporto, de forma crítica e reflexiva e pesquisas documentais.

A Metodologia utilizada no trabalho será a pesquisa documental, a qual de acordo com Segundo Gil (2002) essa é uma pesquisa documental, pois vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. Segundo Mertens, et al. (2007) apresenta-se como investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno ou que dispõe de elementos para invertê-los. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.

Uma investigação documental é a realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmes, fotografias, videoteipe, informações em disquete, diários, cartas pessoais e outros” (VERGARA, 2005).

4. **DESENVOLVIMENTO:**

Um dos principais HUBS da América Latina, o Aeroporto Internacional de São Paulo, em Guarulhos, foi inaugurado em 20 de janeiro de 1985.

Em 1989, iniciou a operação da segunda pista, com 3,7 mil metros de extensão.

Quatro anos mais tarde, em 1993, concluiu a primeira expansão com a abertura do Terminal 2.

Em 2001, passou a ser chamado de Aeroporto Internacional de São Paulo/Guarulhos - Governador André Franco Montoro.

No ano de 2004, foi concluída a modernização da torre de controle.

Já em 2012, foi inaugurado o Terminal 4, hoje chamado de Terminal 1. E em 6 de fevereiro do mesmo ano foi concedido à iniciativa privada. O consórcio formado pelas empresas Invepar e ACSA (Airports Company South Africa) foi anunciado como vencedor do leilão de concessão.

O contrato foi assinado em julho de 2012 por um período de 20 anos, formando a Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos S.A., que responde por 51% da participação acionária, e se soma aos 49% da estatal Infraero.

Comentado [SEMCITEC4]: Apresentar os meios que foram utilizados para alcançar os resultados da pesquisa:

EXEMPLOS:

- 1.Revisão em literatura especializada.
- 2.Pesquisa de campo
- 3.Estudo de casos múltiplos
- 4.Levantamento em bases de dados

E importante detalhar e buscar reconhecimento na literatura sobre a metodologia, Exemplo: estudo de caso (GIL) (YIN)....

Sugerido: 500 caracteres

Comentado [SEMCITEC5]: DEVE DESCREVER OS DETALHES DO TRABALHO.

É A PARTE MAIS ADENSADA DO TRABALHO, devendo localizar o trabalho na literatura por meio da citação de autores de referência.

DEVE INDICAR AS REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COM CITAÇÕES, NO MODELO (ANO, SOBRENOME)

Citações

Com autor no texto: ... Rodrigues (1989)

Com autor entre parênteses: ... (RODRIGUES, 1989)

DESCREVER A APLICAÇÃO DA METODOLOGIA, DETALHANDO O OBJETO, OS DETALHES RELACIONADOS A INTERAÇÃO. OS RESULTADOS E DISCUSSÃO DO TRABALHO.

Durante o período de transferência operacional, em 15 de novembro de 2012, o aeroporto ganhou uma nova marca: GRU Airport – Aeroporto Internacional de São Paulo.

Em 2014, inaugurou o moderno Terminal 3, com 192 mil metros quadrados, construído em tempo recorde: 1 ano e 9 meses de obra.

Em novembro de 2015, os terminais foram renumerados e os antigos terminais 1 e 2 foram unificados, tornando-se o atual terminal 2 e o antigo terminal 4 o atual terminal 1, melhorando a lógica de organização dos terminais e facilitando o deslocamento dos usuários no GRU Airport.

Em 2012, o aeroporto transportou 30 milhões de passageiros. Em 2013, eram 32 milhões e, no ano da Copa, 39,5 milhões. Em 2016, o número foi para 36,6 milhões. Hoje, é possível transportar até 50,5 milhões de passageiros, tornando este o maior hub da América do Sul.

No entanto, a movimentação é ainda maior. Cerca de 33 mil funcionários circulam pelo local, entre segurança, equipes das companhias aéreas ou terceirizados. Além disso, por conta da cultura brasileira de se despedir aos abraços nos aeroportos, cerca de duas pessoas acompanham cada viajante. Dessa forma, a movimentação é de 250 mil pessoas por dia, em média.

Um aeroporto com essa grandiosidade gera muitos empregos e é nesse cenário onde a igualdade e desenvolvimento social deve acompanhar o crescimento. E para a inclusão do indivíduo com DI, esse aeroporto é capaz de incluir muitos no mercado de trabalho. E é nesse cenário que a prefeitura local e o governo federal podem atuar em conjunto com a atual administradora do aeroporto, companhias aéreas, terceirizadas, lojas e restaurantes para juntos incluírem os deficientes em geral.

5. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Segundo Chiavenato (2004) recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos das organizações. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer a organização um número suficiente de pessoas necessárias a consecução dos seus objetivos imediatos de atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização (CHIAVENATO, 2006, p.166)

O recrutamento e seleção da pessoa com deficiência intelectual deve ser igual ao processo de pessoas sem nenhum tipo de deficiência, pois seria discriminação realizar testes diferenciados. A empresa está contratando um funcionário com o perfil profissional e perfil psicológico já definido, e se o deficiente intelectual atende a esses quesitos, não terá porque diferenciar o processo de seleção, pois segundo Marques, (2009). A seleção visa solucionar dois problemas básicos: adequação do homem ao cargo; e eficiência do homem no cargo. Para a contratação de deficientes mentais, a empresa deve fazer uma adequação do meio ambiente de trabalho, já previsto em lei, já que a capacidade de cada deficiente varia, e as adaptações do ambiente devem ser customizadas, ou seja, adequadas especificamente para aquele funcionário.

Como citado no desenvolvimento fizemos um breve resumo sobre o aeroporto internacional de Guarulhos, onde é empregado aproximadamente 33 mil funcionários, a atual administradora reorganizou e modernizou os terminais e as triagens de bagagens. Referente aos locais onde o indivíduo com DI pode atuar e tipos de atividades no aeroporto, vai depender do diagnóstico que o paciente recebeu, pois se tratando sobre inclusão e aceitação social essa pessoa pode sim atuar não apenas em atividades tidas como simples mais com treinamento adequado tanto dos deficientes quanto do empregado esse espaço será cada vez maior.

6. O ENVOLVIMENTO DO GOVERNO

Para que a inclusão do indivíduo com diagnóstico de DI, se torne eficaz, faz-se necessário que haja um vínculo entre instituições governamentais e a empresa, que por sua vez buscará o candidato que será incluído em seu quadro de funcionários. Segundo Gabbard (2009) diz que a inovação vocacional melhor validade e de crescimento mais rápido é o emprego assistido, este vínculo dará todo o suporte de que o DI necessita, pois, a instituição atestará que este indivíduo preenche as qualificações exigidas pela empresa, bem como assessorando na questão da inclusão deste funcionário, disponibilizando um profissional capacitado para acompanhar periodicamente a pessoa com deficiência intelectual e a empresa garantindo assim um conforto para ambas as partes.

Para essa ação se efetiva o governo juntamente com a administradora do aeroporto pode criar um setor dentro do aeroporto, como uma área responsável para juntar os indivíduos com DI com os empregados, dando suporte e orientações, com profissionais especializados na área de deficiência intelectual e seleção de pessoas para o mercado de trabalho. Pois assim a informação chegará mais clara para o empregado, pois o grande obstáculo para a inclusão do deficiente mental é ainda o preconceito e receios devido à falta de informações.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS;

Nesta investigação, o objetivo principal do presente estudo foi mostrar que o indivíduo com deficiência intelectual pode ser incluído em diversas áreas do aeroporto Internacional de Guarulhos não interferindo na segurança, pois ao mesmo tempo que o deficiente será recolocado, as pessoas a sua volta também participaram dessa inclusão social. Por isso a inclusão vem de encontro com essa necessidade, onde vem para sanar problemas frequentes da sociedade no que diz respeito às desigualdades. A questão norteadora do trabalho envolveu a inclusão e socialização do indivíduo com DI, considerando a dificuldade de aceitação e adequação do ambiente de trabalho no processo, ou seja, como inserir o deficiente intelectual considerando os recursos e limitações existentes, Sendo que o desenvolvimento desse projeto vem com o objetivo de tratar sobre a desigualdade e preconceitos, pois nos últimos anos a sociedade tem aprendido muito sobre os deficientes e estes tem sido inseridos cada vez mais no mercado de trabalho, A deficiência mental ou intelectual foi declarada por mais de 2,6 milhões de brasileiros segundo o IBGE - 27/04/2012.

Com isso a colocação de indivíduo com DI diretamente trabalhando no aeroporto Internacional de Guarulhos facilitará muito o processo de aceitação e igualdade pois quanto mais deficientes intelectuais atuando em ambientes movimentados, facilitará o melhor convívio com a sociedade, isso sim trará a verdadeira igualdade e socialização.

Comentado [SEMCITEC6]: É o fechamento do trabalho, articulando e respondendo os elementos relacionados ao objetivo do trabalho, os motivos que levam a confirmar ou renegar as premissas e hipóteses.

Sugerido> 01 página

Os resultados deste estudo indicam que realmente é um projeto viável e trará muitos ganhos para a operação aeroportuária no município de Guarulhos e não apenas servirá para algumas áreas e setores mais pode ser aplicável para outros locais de trabalho, pois se o indivíduo com DI, for diagnosticado apto para o convívio ele pode sim atuar onde quiser.

É necessária mais investigação para determinar a eficácia da inclusão no ambiente aeroportuário, pois deve-se buscar o envolvimento de especialistas em transtornos psíquicos, família e o empregador os pós e contras dos tipos de deficientes intelectuais que podem ou não ser inserido em determinadas atividades, pois a ideia é muito eficaz para a sociedade, o indivíduo com DI e o mercado de trabalho.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

Carvalho, Felipe Marcelo Gonzaga de Carvalho. Administração Gestão por competência – 2009

Gabbard, Gleno. Gabbard – Tratamento dos transtornos Psiquiátricos – 4ª edição – 2009

Giordano, Blanche Warzée Giordano – (D) eficiência e trabalho analisando suas representações – 1ª edição – 2000

Idalberto Chiavenato. Administração Geral e Pública – 6ª edição – 2006

Roberto S. Kahlmeyer - Mertens Mario Fumanga Claudia Benevento Toffano Fabio Siqueira

Como Elaborar Projetos De Pesquisa – Linguagem e método 1ª edição – 2007

Sylvio Constant Vergara. Métodos de pesquisa em administração Atlas, 2005.

Marques. Wagner Luiz Marques. Capacitação Pessoal e Profissional para a juventude do Mundo – Cianorte – Paraná – 2013

<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal> - acessado em 03/09/18

<https://distrofico.amplarede.com.br/2008/06/smped-secretaria-municipal-da-pessoa-com-deficiencia-e-mobilidade-reduzida-atualiz-10909/> acessado em 03/09/18

<https://exame.abril.com.br/brasil/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-intelectuais/> acessado em 03/09/18

<https://exame.abril.com.br/negocios/por-dentro-dos-bastidores-do-aeroporto-de-guarulhos/> acessado em 03/09/18

<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html> - ACESSADO EM 03/09/18

Comentado [SEMCITEC7]:

Definição Referência: conjunto padronizado de elementos descritivos, retirados de um documento, que permite sua identificação individual. (NBR 6023, 2000) 2 Elementos da referência A referência é constituída de elementos essenciais e quando necessário, acrescidos de elementos complementares. 2.1 Elementos essenciais: são informações indispensáveis à identificação do documento. Estão estritamente vinculados ao suporte documental e variam, portanto, conforme o tipo. 2.2 Elementos complementares: são informações que, acrescentadas aos elementos essenciais, permitem melhor caracterizar o documento.

Referência:

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**. 1989. 180 f. Dissertação (Mestrado em Administração)- Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1989.

<https://www.gru.com.br/pt/institucional/sobre-gru-airport/historico>. Acessado em 03/09/2018

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm - acessado em 03/09/18