

A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDs) NA INDÚSTRIA NAVAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Edmilson Monteiro Souza¹, Fabrício Monteiro Maia¹, Luanda Cristine Arruda Correa²

¹Fundação Centro Universitário Estadual da Zona Oeste. edmilsonmonteiro@gmail.com

²Universidade Cândido Mendes. luanda.correa@yahoo.com.br

ABSTRACT:

The aim of this work is to analyze the inclusion of People with disabilities (DP) in the Ship Industry of Rio de Janeiro State, identifying barriers to hiring them in order to help the People with disabilities insertion in this important segment of Rio de Janeiro Industry. For this, the Ship Industry was divided into three segments: Ship Construction, Port Logistics and Ship classification & certification. An exploratory and descriptive research, with Qualitative approach was made through bibliographic and documentary Research and interviews of semi-structured scripts sent by e-mail to companies of these three segments. Data were analyzed considering the Qualitative Content Analysis technique. As result, a strong tendency of People with disabilities working only in administrative or secondary functions, with respect to those requiring specific knowledge, as well as the predominance of functions that require only high school were observed. The main difficulties for People with disabilities hiring were the bad accessibility imposed by working environment, the lack of specific qualification of People with for the studied Ship Industry segments, as well as the prejudice with regard to specific disabilities, showing that it is necessary actions to consolidate, in the context of accessibility, the inclusion of People with disabilities (DP) at Ship Industry.

Keywords: People with disabilities, DP, Ship Industry, accessibility.

RESUMO:

O objetivo deste trabalho é analisar a inclusão das PCDs na Indústria Naval do Estado do Rio de Janeiro, identificando as principais barreiras para sua contratação, de forma a facilitar a inserção destes neste importante ramo da indústria do Estado. Para alcançar o objetivo, dividiu-se a indústria Naval em três grandes seguimentos: Construção Naval, Logística Portuária e Certificação Naval. Uma pesquisa do tipo Exploratória e Descritiva, com abordagem qualitativa, foi realizada por meio de Pesquisa Bibliográfica e Documental, e entrevistas semi-estruturadas aplicadas através de questionário único enviado por correio eletrônico a empresas destes três seguimentos. Os dados foram analisados pela técnica de Análise de Conteúdo. Os resultados mostraram forte tendência de PCDs ocupando somente funções administrativas ou secundárias com relação às funções que requeiram conhecimentos específicos da Indústria Naval, bem como o predomínio de PCDs ocupando funções que exijam somente ensino médio. As principais barreiras encontradas para contratação foram as dificuldades de acessibilidade impostas pelo ambiente de trabalho, a falta de qualificação específica das pessoas com deficiência para os setores da Indústria Naval estudados, bem como o preconceito com relação à deficiências específicas, mostrando que muito ainda precisa ser feito para a inclusão desta importante parcela da população neste mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, PCD, Indústria Naval, acessibilidade.

INTRODUÇÃO

Pessoas com deficiência (PCDs) são cidadãos com direitos assegurados por lei. Um dos maiores desafios da sociedade brasileira contemporânea é o enfrentamento da questão da igualdade e da exclusão social em um país democrático. De acordo com os dados do Censo de 2010, o Brasil tem cerca de 45,6

milhões de pessoas com deficiência (PCD) e mobilidade reduzida, que representam 23,91% da população do país (IBGE, 2010).

Visando a empregabilidade das PCDs, a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, prevê cotas para portadores de deficiência no mercado de trabalho. Dispõe referida lei que as empresas que têm de 100 a 200 empregados

devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência, que pode ser visual, auditiva, física ou mental. Para as empresas que têm de 201 a 500 empregados, a cota reservada aos portadores de deficiência é de 3%. Para as que têm de 501 a mil empregados, de 4%, e para as que têm mais de mil, de 5% (BRASIL, 1991). Ao descumprir o artigo 93, da Lei nº 8.213/91, o empresário está sujeito à pena de multa. A definição do que vem a ser deficiência visual, física, auditiva e mental pode ser encontrada no Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004 (BRASIL, 2004). Importante ressaltar que deverá constar no contrato de trabalho, expressamente, que a contratação do deficiente é pelo sistema de cotas, de acordo com o artigo 93 da Lei 8213/91, Decreto 3298/99 e Lei 10.098/2000 e (BRASIL, 1999; 2000).

Entretanto, o preenchimento destas vagas tem sido um grande desafio, dificultando o cumprimento da cota estabelecida (ONU, 2012). Boa parte da população PCD ou desconhece esta Lei, ou dão preferência ao benefício da Prestação Continuada, regulamentado pela Lei 8.742/1993 (BRASIL, 1993). Semelhantemente, os empresários ou desconhecem, ou deixam de contratar esta parcela de profissionais, por questões de preconceito.

Na indústria naval e offshore do Estado do Rio de Janeiro, historicamente, existe a dificuldade na obtenção de mão de obra qualificada para atuar no setor, uma vez que, em diversos casos, é exigida formação superior e experiência profissional. Somente no pré-sal, segundo estudo do Instituto Brasileiro do Petróleo realizado em 2016, os investimentos em blocos concedidos chegam a US\$120 bilhões (IBP, 2016), evidenciando a crescente demanda por mão de obra especializada.

As PCDs apesar de, em certos casos, possuírem qualificação necessária e conhecimento técnico, perdem oportunidades pela falta de informação por parte do

empregador ou pelo preconceito, motivado muitas vezes pelo ambiente inóspito característico de algumas áreas de atuação do setor Naval e Offshore, mesmo sendo esta uma área multidisciplinar (TEIXEIRA, 2012).

Consequentemente faz-se necessário o desenvolvimento de pesquisas que tenham como objetivos a inclusão dos deficientes neste importante ramo da indústria nacional.

Embora a questão da inclusão social das pessoas com deficiência seja fator fundamental para o desenvolvimento do país, não se observa a existência de um estudo específico sobre a estatística de contratação de PCDs, bem como das possibilidades de inclusão destes neste diversificado mercado de trabalho. Neste contexto, o objetivo deste estudo é analisar a inclusão das PCDs na Indústria Naval do Estado do Rio de Janeiro, identificando as principais barreiras para sua contratação, de forma a facilitar a inserção destes neste importante ramo da indústria.

METODOLOGIA

Considerando o pouco conhecimento acumulado e sistematizado sobre a inclusão de PCDs na Indústria Naval, foi realizada uma pesquisa do tipo Exploratória e Descritiva, que é aquela que trabalha com as características de um fenômeno ou de uma população, podendo estabelecer correlações entre variáveis, definindo também a natureza de tais correlações, sem se comprometer com a explicação dos fenômenos descritos (VERGARA, 2009). A pesquisa também se classifica como Qualitativa, no que tange a forma de abordagem. Quanto ao método científico utilizado, adotou-se o Método Dedutivo para a obtenção das conclusões referentes aos resultados obtidos (GIL, 2008). Neste método, são inferidas particularidades que são interpretadas, dada a uma generalização, conforme o confronto das particularidades encontradas com uma regra geral. Para a realização deste trabalho, foram

analisados três grandes seguimentos da indústria Naval do Estado do Rio de Janeiro: Construção Naval, Logística Portuária e Classificação/Certificação Naval. Esta divisão é justificada, em virtude da grande concentração de empresas destas áreas atuando no Estado (FIRJAN, 2015). A pesquisa foi estruturada em duas etapas: (1) Pesquisa Bibliográfica e Documental e (2) Pesquisa de Campo. As etapas em análise são descritas a seguir.

PESQUISA BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL

Com o objetivo de reunir insumos para a correlação e posterior análise conjunta com os dados obtidos com a Etapa 2, foram obtidas informações sobre as diversas ocupações exercidas em cada um dos seguimentos da Indústria Naval abordados, incluindo nível de escolaridade exigido. As informações foram classificadas em ocupações que exijam conhecimentos específicos ou formação específica na área Naval e Offshore, e ocupações que não exijam formação específica, mas que atuam diretamente no setor. Os documentos consultados foram os sites de internet das Associações e Instituições diretamente ligadas a Indústria Naval e Offshore SOBENA (Sociedade Brasileira de Engenharia Naval), ABENAV (Associação Brasileira das Empresas de Construção Naval e Offshore), SINAVAL (Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e Offshore), SYNDARMA (Sindicato Nacional das Empresas de Navegação Marítima), ABESPETRO (Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo) e o site do CBO (Centro Brasileiro de Ocupações). Os Quadros 1, 2 e 3 mostram as principais ocupações exercidas para cada segmento estudado, e escolaridade requerida.

Quadro 1 - Principais ocupações exercidas no segmento da Construção Naval e nível de escolaridade exigido.

Conhecimento específico da Área Naval	Ocupação	Escolaridade
SIM	Rigger	Nível superior
	Mecânico de manutenção	Nível médio
	Inspetor de instrumentação	Nível médio
	Técnico em construção naval	Nível médio
	Tecnólogo em construção naval	Nível superior
	Engenheiro naval	Nível superior
	Inspetor de dutos	Nível médio
	Inspetor de fabricação	Nível médio
NÃO	Auxiliar administrativo	Nível médio
	Auxiliar de produção	Nível médio
	Inspetor de equipamentos	Nível médio
	Inspetor de solda	Nível médio
	Inspetor de qualidade	Nível médio
	Eletricista	Nível médio
	Técnico de planejamento	Nível médio
	Técnico de segurança do trabalho	Nível médio

Quadro 2 - Principais ocupações exercidas no segmento da Logística Portuária e nível de escolaridade exigido.

Conhecimento específico da Área Naval	Ocupação	Escolaridade
SIM	Coordenador de Estoque	Nível superior
	Gerente de Almoxarifado	Nível superior
	Técnico de Portos	Nível médio
	Tecnólogo em Logística	Nível superior
	Diretor de Logística	Nível superior
	Diretor de Suprimentos	Nível superior
	Analista de Comércio Internacional	Nível superior
	Auxiliar de Logística	Nível médio
NÃO	Assistente de Logística	Nível superior
	Analista de Inventário	Nível superior
	Coordenador de Armazém	Nível superior
	Supervisor de Cadeia de Suprimento	Nível superior
	Gerente de Compras	Nível superior
	Coordenador de Logística	Nível superior
	Supervisor de Operações	Nível superior
		Nível superior

Quadro 3 - Principais ocupações exercidas no segmento da Classificação/Certificação e nível de escolaridade exigido.

Conhecimento específico da Área Naval	Ocupação	Escolaridade
SIM	Vistoriador naval	Nível superior
	Inspetor naval	Nível superior
	Consultor	Nível superior / Nível médio
	Auditor interno	Nível superior

PESQUISA DE CAMPO

De acordo com Gill (2002), Pesquisa de Campo é aquela que procura o aprofundamento de uma realidade específica. É basicamente realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captaras explicações e interpretações que ocorrem naquela realidade. No contexto deste trabalho, a pesquisa de campo justifica-se, já que a coleta de dados será feita única e exclusivamente com empresas do Setor Naval e Offshore.

Para a coleta dos dados, uma pesquisa de campo foi realizada através de entrevistas semi-estruturadas individuais feitas com empresas dos seguimentos da Construção Naval, Logística Portuária e Classificação/Certificação Naval localizadas no Estado do Rio de Janeiro. A entrevista consistiu de um questionário único enviado por correio eletrônico às empresas que, mediante contato telefônico, concordaram em participar do projeto. O Questionário foi formulado com o objetivo específico de identificar a atuação de PCDs em cada ocupação, e os motivos pelos quais as empresas contratavam ou não as PCDs. Para a finalidade deste estudo, foram considerados trabalhadores “PCDs” aqueles contratados através da lei 8213/91. Cabe salientar que as questões formuladas se complementam, com a finalidade de atingir os objetivos deste estudo, independente das particularidades de cada seguimento analisado.

O Quadro 4 mostra o questionário enviado às empresas:

Quadro 4 – Questionário enviado às empresas.

Nº	QUESTÕES
1	A empresa está familiarizada com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991?
2	Possuem PCDs em seu corpo de funcionários?
3	Qual o tipo de deficiência?
4	Destes, quantos atuam em áreas que estejam diretamente ligadas à indústria Naval e Offshore?
6	Quantos atuam em funções que exijam conhecimento técnico da área Naval?
5	Em caso de não possuir, quais seriam os motivos da não contratação?
6	Existe algum tipo de deficiência que impediria um PCD de atuar na instituição?
7	Concedem autorização para divulgar as informações no corpo do projeto?

Para análise dos dados foi utilizada a técnica de Análise de Conteúdo, a qual permite a criação de categorias temáticas de análise de dados por meio da identificação de temas semelhantes (FONTANELLA, 2011).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

SETOR DA CONSTRUÇÃO NAVAL

Visando averiguar o número de PCDs atuando no ramo do Setor da Construção Naval, trinta e dois estaleiros foram convidados à participarem do presente trabalho. Entretanto, somente cinco concordaram em responder o questionário, informando já estarem familiarizados com a Lei de Cotas. O Quadro 5 ilustra as informações obtidas através destas instituições. Para fins de anonimato, as empresas foram representadas por letras. A ordem da tabela é aleatória.

Analisando-se o Quadro 5 observa-se que das dezesseis ocupações constantes do Quadro 1, apenas oito foram identificadas como ocupadas por PCDs, sendo que destas, 62% correspondem a funções administrativas.

Quadro 5 - Relação de PCD atuando na Construção Naval

Empresa	Cargo exercido pela PCD	Tipo de deficiência	Quantidade de PCD
A	Técnico de planejamento	Deficiência física	1
	Auxiliar administrativo	Deficiência Visual	1
B	Mecânico de manutenção	Deficiência física	1
	Auxiliar de produção	Deficiência física	1
C	Inspetor de qualidade	Deficiência física	1
D	Eletricista	Deficiência auditiva	1
E	Técnico de segurança do trabalho	Deficiência auditiva	1
	Inspetor de solda	Deficiência física	1

Com relação às funções onde são exigidos conhecimentos específicos do setor abordado, somente a de Mecânico de Manutenção foi contemplada. Isto mostra uma tendência de predomínio da ocupação em funções administrativas e/ou secundárias com relação às funções que exijam especificidades diretamente ligadas à Construção Naval. Este comportamento pode ser explicado pelas próprias características inerentes ao local de trabalho. Embora todos os entrevistados tenham informado que a realização de exame admissional é a condição necessária para a admissão de novos funcionários, e que a existência de deficiência no candidato não constitui em fator limitante para a sua contratação, três estaleiros informaram que PCDs, especialmente aqueles que possuem deficiência física motora ou de locomoção, não são frequentemente contratados para atuar em funções que estejam relacionadas à “área de operação” da empresa, visto que a constante movimentação de carga bem como o deslocamento de equipamentos pesados colocaria em risco a segurança física deste profissional. Este aspecto também justifica a baixa taxa de contratação de PCDs observada, uma vez que maior parte dos trabalhadores de um estaleiro encontra-se atuando na área de operação, restando assim poucas oportunidades

a serem preenchidas no setor administrativo da empresa.

Outro ponto a ser observado é a ausência de ocupações que exijam nível superior atuando nas empresas participantes, o que supõe uma relação de subemprego para a população PCD. Este aspecto torna-se ainda mais relevante, quando se observa a ausência de profissionais com deficiência atuando no setor como Engenheiros Navais ou Tecnólogos em Construção Naval, funções estas essenciais para este ramo da Indústria Naval.

SETOR DA LOGÍSTICA PORTUÁRIA

O Quadro seis ilustra a relação de PCDs atuando no setor da Logística Portuária. Para esta etapa, onze empresas foram convidadas a participar da pesquisa, porém, somente quatro concordaram em preencher o formulário. Das quinze ocupações listadas no Quadro 2, observa-se a incidência de somente seis carreiras sendo ocupadas. Cada empresa informou o número total de PCDs atuando em seu corpo de trabalho, porém sem especificar a quantidade de funcionários por função. Semelhantemente ao ocorrido com o setor da Construção Naval, as empresas não autorizaram a exposição de suas razões sociais, sendo assim representadas por letras, de forma aleatória.

Quadro 6 – Relação das PCD atuando na logística portuária

Empresa	Cargo exercido pela PCD	Tipo de deficiência	Quantidade de PCD
A	Auxiliar de logística / Vigilante / Técnico de suprimentos	Deficiência física / Deficiência auditiva	9
B	Auxiliar de logística	Deficiência física	1
C	Analista de Inventário / Assistente de Logística	Deficiência auditiva / Deficiência física	5
D	Auxiliar de Logística / Auxiliar de Logística	Deficiência física	3

A análise dos resultados revela um predomínio do exercício de funções administrativas de importância secundária, uma vez que não foi observada a presença de PCDs ocupando cargos gerenciais. Nota-se, como no setor da construção naval, uma evidente relação da PCD com o subemprego. Entretanto, observa-se um aumento superior à 100% no número total de contratações, quando comparado ao ramo da Construção Naval, mostrando que áreas com predomínio de atividades administrativas são mais favoráveis à contratação de PCDs.

Entretanto, uma das empresas pesquisadas relatou dificuldades em contratar cadeirantes, alegando falta de acessibilidade do local de instalação de suas unidades. Empresas do ramo da Logística Portuária geralmente estão instaladas em Portos, que são áreas de controle do governo Federal, ficando a cargo deste último a realização de obras de infraestrutura nas áreas externas às empresas. Com base nessa informação, nota-se que existem fatores externos, que fogem do controle da empresa, e que inviabilizam a contratação de profissionais com certas limitações, sendo mais um fator limitante para a inclusão da PCD no mercado de trabalho.

SETOR DA

CLASSIFICAÇÃO/CERTIFICAÇÃO NAVAL

Seis empresas foram convidadas para participarem da entrevista, porém somente três aceitaram preencher o formulário. Destas, somente uma empresa possui PCD em seu quadro, como pode ser observado no Quadro 7. A empresa que respondeu a pesquisa não concedeu informação para divulgação de seu nome. Portanto será tratada como empresa A. Embora não tenham informado a presença de PCDs em seu corpo de funcionários, as outras duas empresas participantes informaram não receber com frequência currículos de candidatos com especialização nas áreas de atuação ligadas ao ramo da

Classificação/Certificação Naval. Este fenômeno pode ser explicado pelo fato de que para o exercício das funções ligadas ao ramo da Certificação Naval, o profissional necessita de aptidão física para adentrar em diversos tipos de embarcações, bem como vistoriar locais de difícil acesso a bordo, como por exemplo, em espaços confinados.

Consequentemente, a maior parte das contratações de PCDs concentra-se na área de apoio aos recursos humanos. Outro aspecto limitante é o fato de que muitas das qualificações de trabalho somente serem concedidas à militares ou ex-militares da Marinha, onde por natureza, não admite deficientes para o corpo militar, somente para o corpo civil. Cabe ressaltar que em alguns países como Portugal este tipo de tarefa não é necessariamente exercida por militares, cabendo assim uma revisão na legislação brasileira para uma readaptação da capacitação profissional para a formação de mão de obra na área de certificação Naval.

Quadro 7 - Relação de PCD atuando na Certificação/Classificação Naval

Empresa	Cargo exercido pela PCD	Tipo de deficiência	Quantidade de PCD
A	Auditor interno	Deficiência auditiva	1

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostraram forte tendência de predomínio do exercício de funções administrativas ou secundárias com relação às funções que exijam conhecimentos específicos, em especial no setor da Construção Naval, onde a maior parte dos trabalhadores encontra-se na linha de produção, local este de difícil acesso e mobilidade para pessoas com deficiência motora, em especial cadeirantes. A influência do local de trabalho, bem como do tipo de atividade exercida também se mostrou um diferencial para a contratação de PCDs, uma vez que o seguimento da Logística Portuária se

mostrou mais favorável, em termos de número, à contratação deste tipo de trabalhador, visto que as atividades exercidas, em sua maioria, são de cunho administrativo, incluindo às que exijam conhecimentos específicos da Indústria Naval. Tal reciprocidade não foi observada no ramo da Certificação Naval, onde é necessária aptidão física para adentrar em diversos tipos de embarcações, bem como vistoriar locais de difícil acesso a bordo, como espaços confinados, além do fato de que algumas qualificações somente são concedidas à militares ou ex-militares da Marinha. Também se constatou relação de subemprego em todos os setores analisados, uma vez que nas empresas consultadas não se observou PCDs ocupando cargos de nível superior, bem como cargos de liderança. Considerando o pouco conhecimento acumulado e sistematizado sobre a inclusão de PCDs na Indústria Naval, sugere-se que sejam realizados trabalhos individuais e mais aprofundados em cada setor analisado, incluindo visitas e entrevistas pessoais aos locais de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. Diário Oficial da União 1991; jul 25.
- _____. Decreto Nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União 2004; dez 3.
- _____. Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União 2000; dez 20.
- _____. Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União 1999; dez 21.
- _____. Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Lei orgânica da assistência social. Diário Oficial da União 1993; dez 8.
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (FIRJAN). Mapeamento da Indústria Naval: Plano de ação para seu fortalecimento. Rio de Janeiro, 2015.
- FONTANELLA, B. J. B, RICAS J, TURATO E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. Cad. Saude Publica 2008; 24(1):17-27
- GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo. Editora Atlas. 6ª Edição, 2008. 220p.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo. Editora Atlas. 4ª Edição, 2002. 176p.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo demográfico, 2010. Disponível em: < <http://censo2010.ibge.gov.br/>> Acesso em 14 de fev. de 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE PETRÓLEO

E GÁS (IBP). Comparação dos modelos fiscais de partilha e concessão. Rio de Janeiro, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Thematic study on the work and employment of persons with disabilities. Genebra, 2012.

TEIXEIRA, B. C. Os processos de trabalho na indústria naval: relação entre a produtividade e o agravamento à saúde dos trabalhadores. In: VIII Seminário de Saúde do Trabalhador (em continuidade ao VII Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca) e VI Seminário “O Trabalho em Debate”. São Paulo, 2012.

VERGARA, S. C. (2009). Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo. Editora Atlas. 15ª Edição, 2014. 94p.