

A Inclusão do Profissional Portador de Deficiência e a lei 8213 de 24/07/91

Luiz Carlos Rodrigues*

Resumo:

Com a criação da Lei que estabelece cotas para a inclusão do profissional portador de deficiências nas organizações, criou-se um impasse: De um lado a lei obrigando a As organizações fazerem contratações de profissionais portadores de deficiências e do outro as essas mesmas organizações enfrentando uma série de problemas de caráter estrutural, educacional e social que dificultam essa inclusão, e no meio dessa discussão, está o indivíduo portador de deficiência que sem ter culpa de sua condição, continua na maioria das vezes pagando sozinho uma conta que deveria ser dividida entre o estado a empresa e a sociedade.

Palavras-chave : Lei. Inclusão. Deficiência. Empresa .Barreiras.

1 Introdução

As questões relacionadas aos Profissionais Portadores de Deficiências (PPD's) e sua inclusão no mercado de trabalho tem sido alvo de discussões e debates entre empresas, órgãos governamentais e dos próprios profissionais portadores de deficiências. O que podemos observar, é que existe muita falácia, e pouco tem sido feito para a solução dessa situação, onde de um lado a lei determina que o empregador é obrigado a manter uma cota de profissionais portadores de deficiência em relação ao número de empregados da empresa, por outro, o empregador alega que não contrata profissionais portadores de deficiência por não os encontrá-los no mercado de trabalho, e que a capacitação dos mesmos é de responsabilidade do governo. O fato é que, podemos observar que muita coisa ainda precisa ser feita neste sentido.

O nosso objetivo é fazer uma análise do problema através da pesquisa de campo que iremos realizar em algumas empresas, à luz da Lei nº 8.213/91 que por sua vez estabeleceu cotas compulsórias a serem respeitadas pelos empregadores na admissão e demissão de profissionais portadores de deficiência. Se por um lado, o papel do estado é dar condições para que o indivíduo se prepare para uma vida social digna, cabe ao indivíduo se esforçar ao máximo para se desenvolver, e cabe a organização que também têm uma responsabilidade social à absorção desse indivíduo capacitado, para o atingimento

* Graduado em Administração pelo UBM, pós-graduado em Gerência Superior de Empresas, Gestão de Recursos Humanos e Gestão Estratégica em Negócios pelo UBM, Mestrando em Gestão e estratégias em Negócios pela UFRRJ e Professor Universitário na AEDB e UBM. lucarod@yahoo.com

dos seus objetivos. E assim fecha-se o ciclo: O estado cumpre o seu papel, o indivíduo por sua vez satisfaz parte de suas necessidades, e a empresa atinge os seus objetivos organizacionais. Aparentemente, é muito simples, mas sabemos que esse processo é muito complexo, devido a uma série de jogos de interesses e a pouca atenção que é dada a este tema.

2 Um breve relato sobre o termo Portador de Deficiência

O termo “Portador de Deficiência”, pode ser visto sob vários aspectos. Contudo, cabe primeiramente definir os conceitos de Deficiência e Incapacidade.

O Anexo do Decreto nº 3048 de 12/05/99, que aprovou o Regulamento da Previdência Social, adotou as definições da Organização Mundial da Saúde, para Deficiência e Incapacidade da seguinte forma:

Deficiência - Qualquer perda de função ou anormalidade em estrutura do corpo humano;

Incapacidade - É a redução ou falta de capacidade para realização de determinada tarefa em decorrência da deficiência.

O mesmo anexo classifica a incapacidade como incapacidade total ou absoluta, que é a completa incapacidade de realizar qualquer trabalho; Incapacidade Parcial, que é a diminuição parcial da aptidão laboral, que pode ser: temporária; permanente; indefinida; Intermitente; Específica (para determinada função) Múltipla.

De acordo com a cartilha de Portadores de Deficiência do Rio Grande do Sul, a NR 07 que veio revolucionar a saúde ocupacional em nosso país a partir de dezembro de 1994, em seu item 7.4. define a realização, entre outros, de exames admissionais e de retorno ao trabalho, procurando proteger o trabalhador em relação aos riscos existentes nos ambientes de trabalho e para orientação do empregador.

A Norma define a aptidão laboral, que é a capacidade de uma pessoa para realizar de forma eficiente uma ocupação.

Ao realizar um exame, o Médico do trabalho deve apenas pressupor que o candidato está apto para uma determinada atividade, e não ficar a procura de algo que signifique a inaptidão do candidato. Não deve o Médico do Trabalho selecionar o mais apto, mas verificar se o candidato cumpre condições mínimas para o cargo em questão, baseado no perfil profissiográfico.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde(Cartilha do Ministério do Trabalho do Rio Grande do Sul) estima-se que no Brasil temos o seguinte quadro mínimo e crescente em relação a portadores de deficiências:

- 5%da população são portadores de deficiência mental;
- 2%da população são portadores de deficiência física;
- 2%da população são portadores de deficiência auditiva;
- 1% da população são portadores de deficiência visual;
- 1%da população são portadores de deficiência múltipla.

Além disso, sabemos que o mercado de trabalho está competitivo, e exige cada vez mais dos profissionais o desenvolvimento de suas habilidades e competências. Se para os “ditos normais” conseguir um posto de trabalho está difícil, podemos imaginar que

a situação é ainda mais preocupante quando falamos em mercado de trabalho para pessoas portadoras de deficiências múltiplas, como física, visual, auditiva, mental ou orgânica. Porém, segundo Pastore (2000 – pág 35) o artigo 8º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência estabeleceu que : “As pessoas portadoras de deficiência têm o direito de ter as suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social”.

Ainda Pastore (2000 – pág 35) diz que em 1982 , a ONU aprovou o programa de Ação Mundial para as Pessoas com deficiência, cujo artigo 12º diz o seguinte:

A igualdade de oportunidade é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade – meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer – torna-se acessível a todos.

Atualmente, podemos observar algumas ações do governo em relação a questão do Profissional portador de deficiência, citamos a cartilha de Portadores de Deficiência, elaborada pelo MIT-RS (Ministério do trabalho do Rio Grande do Sul - <http://www.mte.gov.br/drt/regiao/rs/cartilhas/conteudo/186.asp>), que de acordo com a mesma, existe um fator legal, no sentido das empresas contratarem profissionais portadores de deficiências, que é a Lei nº 8213 de 24/07/91 e que em seu artigo 93 obriga as empresas com mais de 100 empregados a preencher de 2 a 5% de seus cargos com PPD ou beneficiário reabilitado na seguinte proporção:

- 1.de 100 a 200 empregados:..... 2%
- 2.de 201 a 500 empregados:..... 3%
- 3.de 501 a 1000 empregados:..... 4%
- 4.mais de 1001 empregados:..... 5%

Em seu § 1º a lei também estabelece que o desligamento de um empregado reabilitado ou portador de deficiência, só pode acontecer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Apesar da legislação, podemos observar que a realidade é diferente, existem uma série de fatores que impedem o cumprimento dessa lei, e muitas vezes, as empresas precisam arrumar justificativas por não estarem cumprindo as cotas estabelecidas. Diante disso, através de uma pesquisa de campo, pudemos observar algumas dificuldades em relação à inclusão do profissional portador de deficiência no mercado de trabalho. Essas dificuldades estão relacionadas as seguintes barreiras:

2.1 Barreiras Estruturais

Com o “boom” tecnológico, as organizações cada vez mais voltadas para a questão de habilidades e competências, buscam profissionais prontos no mercado, ou desenvolvem aqueles que tem “maior facilidade” de assimilação e adaptação ao processo dinâmico da mudança, e com isso, não pararam para analisar a questão desses profissionais. Apesar de terem que cumprir uma legislação específica, ainda não se reestruturaram para recebê-los. E ainda observamos que a construção de uma simples rampa, ainda representa uma grande muralha que impede o acesso de um profissional portador de deficiência no

quadro funcional de uma empresa. Isso sem contar, banheiros específicos, acesso a refeitórios, elevadores internos, etc.

2.2 Barreiras Educacionais

As instituições de ensino público, estão caóticas, e não tem a mínima condição de desenvolver atividades que realmente preparem indivíduos portadores de deficiência, para o mercado de trabalho. O que se observa são alguns projetos sociais paliativos e artesanais que buscam desenvolver algumas habilidades, mas que ainda estão longe de atender a demanda de perfil dos profissionais exigidos pelas organizações. Observa-se pouca vontade política para criação de instituições ou até mesmo reestruturação de instituições que já existem, e através de uma parceria com as organizações, desenvolver projetos específicos que agreguem realmente valor para os indivíduos, e que os façam sentir úteis e não mais vistos como “deficientes”.

2.3 Barreiras Sociais

Por serem considerados “deficientes” os indivíduos são vistos pela sociedade e na maioria das vezes por seus próprios familiares como responsabilidade do governo, que tem por obrigação de mantê-los, e até preferem que eles continuem sendo mantidos assim, como uma forma de proteção contra preconceitos, discriminação ou segregação. Muitos buscam uma aposentadoria por invalidez, e isso as vezes acaba aumentando ainda mais o problema, que faz com que o indivíduo se sinta ainda mais incapaz e entregue a sua própria sorte.

Para Pastore (2000- pág 87) com a elevação do nível educacional e o advento das novas tecnologias de telecomunicação e informática, aumentam as possibilidades de adaptação do portador de deficiência e sua inclusão nas organizações.

Concordamos com Pastore, mas para isso acontecer, é preciso o interesse das organizações e uma cobrança maior por parte dos governantes, pois como podemos perceber pouco tem sido feito neste aspecto. Para tanto, é necessário também que a empresa seja socialmente responsável.

Para Francisco Paulo de Melo Neto (2004 – pág 36) a empresa socialmente responsável torna-se cidadã porque dissemina novos valores que restauram a solidariedade social, a coesão social e o compromisso social com a equidade, a dignidade, a liberdade, a democracia e a melhoria da qualidade de vida de todos que vivem na sociedade.

A empresa socialmente responsável desenvolve em seu arcabouço de competências organizacionais o compromisso de ir além do que exige a legislação, além do que, esse fato é de grande relevância no contexto da gestão pela excelência, pois soma pontos nos casos de certificações e prêmios de excelência e corrobora com a organização no sentido de elevar a sua imagem perante seus clientes e a sociedade onde a mesma esta inserida.

3 Metodologia para levantamento das informações

Apesar de ser um assunto bastante discutido, mas por se tratar de um assunto relativamente novo, ainda existe pouca bibliografia a este respeito. Neste contexto, utilizamos algumas referências bibliográficas e elaboramos uma pesquisa de campo para

identificação de alguns dados referentes a questão da inclusão do Profissional Portador de Deficiência nas organizações.

A pesquisa foi aplicada em 11 empresas de diversos ramos de atividade, e optamos pela não identificação das mesmas.

4 Resultados da Pesquisa

Através da pesquisa, pudemos identificar que 90% das 12 empresas pesquisadas não estão preparadas estruturalmente para receber um profissional portador de deficiência. 70% das áreas de Recursos Humanos das empresas pesquisadas têm dificuldade para identificar e contratar um profissional portador de deficiência. 55% das 12 empresas recorrem a algum tipo de instituição como a APAE, APAD, Escolas especializadas em educação para surdos mudos, prefeituras e consultorias, para auxiliarem na identificação dos profissionais. 54% das áreas de Recursos Humanos das 12 empresas utilizam um processo de seleção específico para profissionais portadores de deficiência. 40% das 12 empresas preparam as áreas para a inclusão do profissional através de palestras, treinamentos sobre relações humanas, sensibilização dos gestores e colegas de trabalhos, em caso de profissionais surdos mudos, há a inserção de um intérprete de libras. 2% das 12 empresas possuem convênio com instituições de ensino como SESI, SENAI para capacitação dos profissionais. 27,3% das 12 empresas contratam os profissionais portadores de deficiências como terceiros para depois os incluem em seus quadros. 100% dos profissionais de Recursos humanos responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção das empresas pesquisadas concordam com a lei que estabelece cotas para profissionais portadores de deficiência. 27,3% das empresa cumprem o percentual de cotas estabelecidos pela lei.

Além disso, os profissionais responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção das empresas pesquisadas apontaram como principais dificuldades no processo de inclusão de portadores de deficiências, os seguintes fatores:

- Adequação da estrutura física da organização
- Encontrar Profissional portador de Deficiência com capacitação no mercado
- Grau de risco de acidentes no ambiente de trabalho
- Preparação do nível de Gestão para lidar com as diferenças
- Altos custos com os profissionais especializados em desenvolver os Profissionais Portadores de Deficiências
- Desenvolvimento dos colegas de trabalho para recebê-los
- Desenvolvimento específico para esses profissionais
- Falta de suporte por parte do governo

5 Conclusão

Diante desses fatos, concluímos que muita coisa ainda precisa ser feita, para que o Profissional Portador de Deficiência possa realmente ter reconhecido os seus direitos não só como de cidadão, mas também como fr seres humanos dotados de capacidade e inteligência. A conscientização de que um profissional portador de deficiência pode ser tão ou mais produtivo do que um outro qualquer, precisa ser desenvolvida principalmente pelos empresários, que além de muitos não estarem cumprindo uma legislação específica deixam de cumprir também o papel de

responsabilidade social que deveria estar inserido no contexto das organizações atuais. Por outro lado, falta também postura política por parte dos governantes e porque não dizer uma maior cobrança também por parte da própria sociedade.

7 Referências Bibliográficas

NETO, Francisco Paulo de Melo; FROES, César. Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso Brasileiro. 2ª edição, Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000, 227 p.

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para portadores de deficiência. São Paulo, LTR Editora Ltda, 2000, 245 p.

- <http://www.mte.gov.br/drt/regiaosul/rs/cartilhas/conteudo/186.asp>