

A inclusão de pessoas portadoras de deficiências nas organizações como oportunidade para o desenvolvimento local

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 contratação do portador de deficiência e do outro as organizações enfrentando uma série de problemas de caráter estrutural, educacional e social que dificultam essa inclusão, fazendo-se assim necessário uma parceria para solucionar esse conflito, o que possivelmente resultará num processo de desenvolvimento, pois 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.

1 INTRODUÇÃO

Após a criação da lei 8213/91 que em seu artigo 93 estabelece cotas compulsórias a serem respeitadas pelos empregadores na admissão e demissão para inclusão de Profissionais Portadores de Deficiências (PPD's) em empresa que tenham em seu quadro funcional 100 ou mais empregados. O assunto inclusão de portadores de deficiência nas organizações tem sido alvo de discussões e debates entre empresas, órgãos governamentais e dos próprios profissionais portadores de deficiências. Mas o fato, é que 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.

O objetivo deste trabalho é apresentar as principais barreiras que impedem o acesso do portador de deficiência nas organizações, bem como fazer uma análise do problema através da metodologia de pesquisa de campo que realizamos em algumas empresas, com mais de 100 empregados, a fim de conhecermos um pouco mais sobre a questão da inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho, bem como sugerir parcerias entre as organizações, para que além de atender uma legislação específica, o assunto inclusão de portadores de deficiência, possa além de ser um motivo para o desenvolvimento social, possa ser também motivo para o desenvolvimento local.

2 O CONCEITO DE PORTADORES 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), 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:

De 100 a 200 empregados:..... 2%

De 201 a 500 empregados:..... 3%

De 501 a 1000 empregados:..... 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 específica para portadores de deficiências, a realidade ainda é diferente. Existe 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, pode-se observar através do resultado de uma pesquisa de campo, identificar 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 têm “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, muitas empresas ainda não se reestruturaram para receber indivíduos portadores de deficiências. E ainda observa-se 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 levantou dados sobre questões relacionadas diretamente com a inclusão do portador de deficiência física no ambiente organizacional, pesquisados através de questionário aberto, contendo 10 questões relacionadas da conforme Quadro 1.

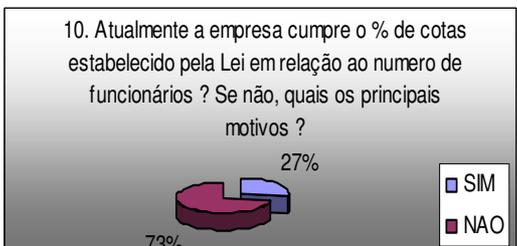
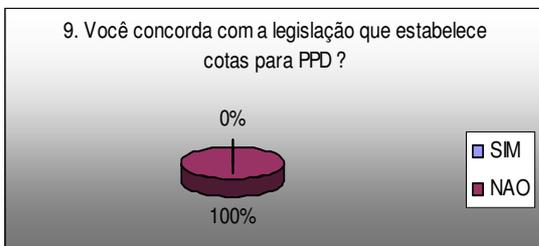
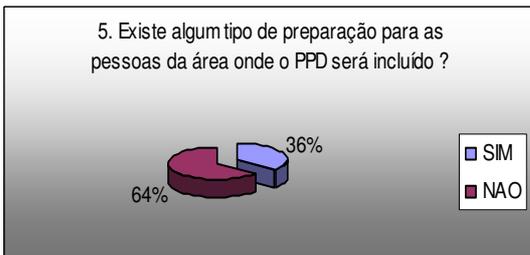
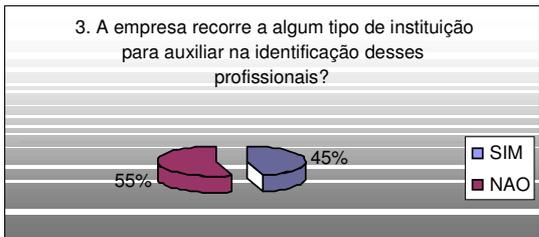
Quadro 1 – perguntas do questionário

QUESTÕES	sim	não
1. A empresa já esta preparada estruturalmente para receber um PPD?	()	()
2. A área de recrutamento e seleção da empresa tem facilidade para identificar e contratar Profissionais Portadores de deficiência?	()	()
3. A empresa recorre a algum tipo de instituição para auxiliar na identificação desses profissionais? Se Sim, Quais ?	()	()
4. A empresa utiliza um processo de seleção específico para PPD?	()	()
5. Existe algum tipo de preparação para as pessoas da área onde o PPD será incluído ? Se sim, que tipo de preparação?	()	()
6. A empresa tem convenio com alguma instituição de ensino ou capacitação para preparação desses profissionais antes da contratação?Se sim, quais ?	()	()
7. Os PPD`s são contratados diretamente para o quadro funcional da empresa?	()	()
8. Na área de RH da empresa algum profissional Portador de Deficiência?	()	()
9. Você concorda com a legislação que estabelece cotas para PPD ?	()	()
10. Atualmente a empresa cumpre o % de cotas estabelecido pela Lei em relação ao numero de funcionários ? Se não, quais os principais motivos ?	()	()

O questionário foi aplicado em 11 empresas de diversos ramos de atividades na região Sul Fluminense, e que possuem em seu quadro funcional mais de 100 empregados. O público alvo foram os profissionais de Recursos Humanos que são os responsáveis pelo recrutamento e seleção de pessoal.

4 RESULTADOS DA PESQUISA E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Abaixo, apresentamos os resultados da pesquisa e algumas considerações sobre esses resultados.



Através da pesquisa, pode-se identificar que 91% das empresas da amostra não estão preparadas estruturalmente para receber um profissional portador de deficiência. 73% das áreas de Recursos Humanos das empresas têm dificuldade para identificar e contratar um profissional portador de deficiência. 45% das 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. 55% das áreas de Recursos Humanos das empresas utilizam um processo de seleção específico para profissionais portadores de deficiência. 36% das 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. 25% das empresas possuem convênio com instituições de ensino como SESI, SENAI para capacitação dos profissionais. 64% das empresas contratam os profissionais como terceiros para depois os incluem em seus quadros. Em 9% das empresas pesquisadas existe profissionais portadores de deficiência. 100% dos profissionais de Recursos humanos das empresas concordam com a lei que estabelece cotas para profissionais portadores de deficiência. 27% 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

Podemos observar que existe uma série de oportunidades para desenvolvimento neste aspecto, pois em um curto período de tempo, a maioria das organizações obrigatoriamente terá

que cumprir a legislação. De acordo com o resultado da pesquisa, podemos constatar que as organizações estão tendo sérias dificuldades nesse sentido.

Outro fator, que denota oportunidade, seria a capacitação de pessoas portadoras de deficiência, através de convênios ou parcerias com as organizações privadas ou públicas, pois seria além de um investimento social, um investimento financeiro, uma vez que o mercado demanda por esta oferta. Porque não dizer uma parceria entre governo e empresas, onde o governo investiria na capacitação do corpo docente, estrutura das escolas organizações buscariam adaptar-se tecnologicamente e estruturalmente, além de propiciar a prática para o desenvolvimento dos portadores de deficiências através de estágios, e o aproveitamento do profissional em seu quadro funcional.

5 CONCLUSÃO

Diante desses fatos, concluímos que muita coisa ainda precisa ser feita, para que o portador de deficiência possa realmente ter reconhecido os seus direitos não só como de cidadão, mas também como de seres humanos dotados de capacidade e inteligência. Existe um campo amplo de investimento que poderá traduzir-se em desenvolvimento tanto local quanto social. Mas para que isso possa ocorrer, é necessária a conscientização de que um portador de deficiência pode ser tão ou mais produtivo do que os demais. Esta conscientização 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.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CLEMENTE, C. A; CELESTINI, E. C. **Trabalhando com a diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência.** São Paulo: Espaço da Cidadania, 2004.

_____. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência.** 1. ed. Osasco: Gráfica e Editora Peres, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

BOLONHI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais:** As principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. Editora Arx, São Paulo, 2004

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gerenciando pessoas:** como transformar os gerentes em gestores de pessoas. 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

FÁVERO, Eugênio Augusto Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência:** Garantia de igualdade na diversidade. Editora WVA, Rio de Janeiro, 2004.

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, Jose. **Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência.** São Paulo: Editora LTr. 2000.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

WOOD, Thomaz Jr. (coordenador). **Mudança organizacional.** São Paulo: Atlas, 2004.

Site:

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