

A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

Amaro Finimundi, Edileuza Bezerra de Souza Rocha,
Márcia Alves Mota, Waldesir Ferreira da Silva Júnior¹

Resumo

Há muitos anos os Portadores de Necessidades Especiais lutam para garantir o seu direito de viver com igualdade dentro da sociedade. Apesar de toda a sua luta, o preconceito e a falta de informação são ainda os seus maiores problemas. Diante disso, a Lei 8.213/91 vem garantir que os mesmos possam estar participando ativamente na sociedade e também no trabalho, ou seja, uma forma que as lideranças mundiais encontraram para garantir a inclusão dessas pessoas nas escolas e no mercado de trabalho, já que é mais do que provado que as deficiências não os tornam incapazes de ter uma vida profissional normal, isto é, se forem colocados com respeito as suas aptidões, podem superar qualquer outro profissional. Assim, essa pesquisa vem demonstrar o potencial que os PNE (Portadores de Necessidades Especiais) possuem e que precisam ser respeitados enquanto cidadãos, precisam conviver em uma sociedade livre de preconceitos e valorizados.

Palavras – Chaves: Inclusão, Pne, Organização.

Abstract

It has many years the Special Carriers of Necessities fight to guarantee its right of living inside with equality of the society. But although all its fight, the preconception and the lack of information are still its bigger problems. Ahead of this, Law 8.213/91 comes to guarantee that the same ones can be participating actively in the society and also in the work, or either, one form that the world-wide leaderships had obtained to guarantee the inclusion of these people in the schools and the market of work, since it is more of the one than proven that the deficiencies do not become them incapable to have a normal professional life, that is, if its aptitudes will be placed with respect, they can surpass any another professional. Thus, this research comes to demonstrate the potential that the PNE (Carrying of Necessities Special) possess and that they need to be respected while citizens, they need to coexist in a free society of preconceptions, so that they can be respected and be valued

Key Words: Inclusion, Pne, Organization

¹ Este artigo foi orientado pelos professores Anaor Carneiro, Catarina Zeitounlian, Hermeson Tadeu, Maria Auxiliadora, Sebartiana Fonseca, e a empresa colaboradora Supermercado Modelo

Introdução

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de trazer a tona às questões da proteção jurídica ao portador de deficiência no mercado de trabalho. Uma vez que há sempre uma "confusão" entre deficiente e incapacitado, as empresas acabam criando barreiras a essas pessoas, impedindo assim o crescimento profissional, esquecendo que elas (dependendo do grau de deficiência) são capazes de PLANEJAR, ORGANIZAR, DIRIGIR E CONTROLAR, uma empresa.

Para a consecução deste estudo optamos por tomar como instrumento a prática laboral, uma vez que o trabalho é reconhecidamente uma das vias para a reabilitação plena dos deficientes físicos, através do desenvolvimento da solidariedade, do espírito de grupo e da competitividade, tão necessários para a superação das dificuldades diárias deste grupo de indivíduos.

Método

A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho

Breve Histórico da Inclusão do Portador de Necessidade Especial no Mercado do Trabalho

Desde o final do século XX os deficientes físicos e mentais vêm se beneficiando com as mudanças sociais ocorridas

A Lei 8.213/91, aprovada há 9 anos e reeditada em 1999, garante uma cota de vagas em empresas para deficientes, variando de 2% a 5% do quadro de funcionários, dependendo do total de empregados que a mesma possuir. A lei abrange apenas aquelas que tenham mais que 200 pessoas registradas. Com isso os deficientes avançam no reconhecimento da igualdade de seus direitos, resultado da luta de inúmeras entidades que muito tem contribuído para a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho.

Existem algumas entidades criadas com o objetivo em preparar o profissional deficiente para o mercado de trabalho, como é o caso da Avape – Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais, criada há 17 anos por funcionários da Volkswagem e que hoje é parâmetro internacional de qualidade absoluta através do certificado ISO 9002. Há vários trabalhos de preparação profissional desenvolvidos pela Avape. A entidade é parceria da

AACD- Associação de Assistência à Criança Defeituosa, em programa de trabalho que utiliza matéria-prima cedida pela Volkswagen e experiência de funcionários aposentados da empresa, para produção de próteses e aparelhos que viabilizam a reintegração do portador de deficiência física à vida social e profissional.

Segundo o NutrineWS (p.02 2004) “As estimativas apontam que existem no Brasil, atualmente, cerca de 16 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Destes, 30% tem deficiência moderada ou severa e 70% possuem um tipo de deficiência leve”. Portanto disponibilizar trabalho para essas pessoas não é caridade, mas sim respeitar o princípio básico da igualdade perante a sociedade.

O Trabalho de Conscientização da Sociedade

Existem exemplos de deficientes que se sobressaem quando colocados em funções adequadas. As experiências de inclusão de deficientes em algumas empresas já estão estimulando outras a adotarem a mesma atitude. No entanto, é preciso ter em mente as pessoas que irão conviver com os profissionais Portadores de Necessidades. Enfim, é comprovado que após a convivência com os PNE o ambiente acaba sofrendo modificações, ou seja, na maioria das vezes, contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho, ajudando também, a melhorar o clima organizacional e a elevar a qualidade de vida do grupo das pessoas.

O que a lei brasileira determina em relação à inclusão?

A legislação brasileira ainda não incorporou a terminologia da inclusão. Nem mesmo a palavra "inclusão" é utilizada. Por enquanto, não há leis que defendam o conceito de educação inclusiva. O avanço máximo a que chegamos ainda contempla a velha idéia da "integração" e está registrado na Lei 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), de 20-1-96. A LDB defende o "atendimento educacional gratuito aos educandos com necessidades especiais, preferencialmente na rede regular de ensino" (art. 4º, inciso III). Diz mais: "Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais" (art. 58). E acrescenta: "O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou

serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular" (art. 58, § 2').

O deficiente no mercado de trabalho

As empresas estão deixando o preconceito de lado, aumentando o número de vagas, para portadores de deficiência física, em cumprimento á Lei de Reserva de Vagas de 1991, que obriga as companhias a comporem seu quadro com profissionais portadores de deficiência.

A maior parte das vagas está na área de atendimento ao cliente. Porém, essa opção, feita pelas próprias empresas, vem se modificando: cresce a oferta no setor administrativo.

Foi por meio da Andef, que a *Light* contratou 150 portadores de deficiência física para o *call center* e a Telemar selecionou 200 pessoas para vender cartões telefônicos. Na Flumitrens, outras 28 também foram chamadas para ocupar os cargos de recepcionista, digitador, ascensorista e porteiro.

Mas nem sempre a adaptação é rápida, isso porque as empresas precisam se estruturar para receber os profissionais portadores de deficiência, aliás, existem duas barreiras a ultrapassar: a psicológica e física. Ou seja, rampas, portas e corredores com mais de 80 centímetros de largura, banheiros próprios, e ambulatórios costumam resolver parte dos problemas.

Os Deficientes nas Empresas

Antes de receber os portadores de deficiência, consultores dizem que é preciso preparar a equipe. Isso porque ainda é comum que os funcionários encarem com pouca naturalidade seus trabalhos. Palestrar e bate-papos costumam esclarecer dúvidas e evitar futuros constrangimentos. Além disso, as empresas precisam se adaptar para receber profissionais deficientes. É o caso de instalar rampas, portas e corredores com mais de 80 centímetros de largura, banheiros próprios e ambulatórios. Há opção de trabalhar em casa.

Enfim, algumas vezes, o deficiente preocupa-se em provar que é capaz de executar determinada tarefa. E há quem se esconda na deficiência para justificar erros. As empresas reprovam as duas posturas: o empregado deve ser avaliado de acordo com sua competência e sem regalias.

A Luta Contra o Preconceito

Os principais obstáculos para o que a lei (que determina cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho) seja cumprida são principalmente o preconceito e a falta de informação.

Estudos indicam que há cerca de 6 milhões de pessoas deficientes em idade economicamente ativa no Brasil, das quais 1 milhão deve estar no mercado de trabalho informal e apenas 158 mil legalmente empregadas. Para tentar mudar este quadro, de acordo com a Lei 8.213/91 regulamentada pelo decreto 3.298/99, empresas com mais de cem funcionários são obrigadas a destinar vagas para portadores de qualquer tipo de deficiência. No entanto, isso nem sempre acontece e a razão mais alegada é a falta de profissionais com esse perfil, capacitados.

Devemos lutar contra o preconceito e cuidar da inclusão anterior: o deficiente não tem acesso à educação. Poucos têm uma capacitação adequada, mas mesmo assim, não conseguem um emprego. E muitas empresas usam isso como desculpa para não contratar.”

Os números não são animadores: segundo uma pesquisa da Secretaria do Trabalho do município de São Paulo, 29,2% dos portadores de deficiência cursaram ensino fundamental da 5^a a 8^a série e 33,5%, da 1^a a 4^a. Outra pesquisa, realizada pela Coordenação Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência, revela que o índice da alfabetização é menor entre os deficientes com mais de 15 anos do que a média geral da população. Ou seja, quanto maior número de anos estudados, menor a proporção de portadores de necessidades especiais. Desse modo, pode-se constatar que muitas vezes as empresas realmente encontram dificuldades em cumprir a lei, já que muitos não possuem a qualificação necessária para o trabalho. Mas muitas empresas estão procurando formas alternativas para a inclusão, procurando buscar a contratação respeitando as suas aptidões. Pois contratar apenas por causa da cota não é o mais importante, mas sim contratar essas pessoas porque são capazes com potencial profissional a ser desenvolvido.

Fatores Motivacionais

Para qualquer ser humano, o sistema motivacional, é altamente complexo, podendo ser concebido como conjunto de “condições responsáveis pela variação na intensidade, qualidade e direção do comportamento”, essas condições são intrínsecas e extrínsecas ao indivíduo.

Segundo MOSCOVICI (2001, p 86) “a ênfase maior está nas condições intrínsecas do indivíduo, já que é o que o leva à ação, que pode lhe trazer satisfação ou alívio de tensão”

Tipologia da Pesquisa

A pesquisa aplicada, objetivou, um melhor entendimento sobre a evolução do processo de inclusão social das pessoas com necessidades especiais; para tanto, utilizou-se os seguintes meios de investigação:

- Pesquisa bibliográfica: através de livros, dicionários, revistas especializadas, jornais, teses e dissertações com dados pertinentes ao assunto.
- Pesquisa de campo com a aplicação de questionário (apêndice A) aplicados aos profissionais, perfazendo um total de 6 entrevistados.

Resultados

Sabemos que há muito tempo os cidadãos portadores de necessidades especiais vem sofrendo com o preconceito que a falta de informação causa. Muitas vezes as empresas não abrem espaços para a contratação dessas pessoas por não reconhecerem nelas as suas aptidões, o seu talento e a capacidade para se desenvolver e para contribuir para o sucesso da empresa igual aos outros colaboradores que não possuem nenhuma necessidade física ou mental especial, alias, muitas vezes os portadores de necessidade especiais podem superar qualquer um outro quando o assunto é motivação, comprometimento e disposição, pois os mesmos “vestem a camisa da empresa” e acabam motivando os demais colaboradores.

Dessa forma, esta pesquisa levantou informações quanto à evolução da inclusão dos PNE no Supermercado Modelo do município de Várzea Grande, onde observou-se os resultados

De maior relevância:

- a) Funcionários portadores de PNE

- b) Educação
- c) Salário mínimo

Conclusão

Tendo-se em vista de que esta pesquisa busca a conscientização da sociedade para que as empresas procurem cumprir a Lei 8.312/91 que obriga as mesmas, a manter uma determinada cota de funcionários portadores de necessidades especiais no ambiente de trabalho.

Assim, a pesquisa foi realizada na rede de Supermercados Modelo, na cidade de Várzea Grande em Mato Grosso. Uma empresa que demonstra uma profunda conscientização dos direitos humanos, pois mesmo antes da lei, a mesma já tinha em seu quadro de colaboradores pessoas com algum tipo de deficiência.

Hoje, mesmo diante dessa preocupação pela inclusão social dos portadores de necessidade especiais, ainda não conseguiu atingir a cota determinada pela lei.

Após a realização da pesquisa podemos perceber que o Supermercado modelo é uma empresa que oferece ótimas oportunidades para os seus colaboradores PNEs, pois a mesma dispõe de uma estrutura toda adaptada a fim de facilitar a vida profissional. Também podemos perceber a preocupação diante do desenvolvimento profissional dos portadores de necessidades especiais que fazem parte do quadro de funcionários, participando de programas de treinamento e desenvolvimento que a empresa oferece, sem nenhum tipo de discriminação.

Verificamos também que as pessoas com PNE são contratadas pela empresa sem regalias. E essa vantagem faz funcionário, respeitar o colaborador portador de deficiência pela sua potencialidade.

Referência

ARAÚJO, Luis Alberto David. Legislação em Direitos Humanos 3.Pessoa Portadora de Deficiência .Brasília - DF, 2003.

FEIJÓ, Alexsandro Rahbane Aragão. Pessoa Portadora de Deficiência 2: direitos humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência. Brasília-DF. Ministério da Justiça, secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2002.

FIORELLI, José Osmir. Psicologia para Administração: integrando teoria e prática, 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.

SILVA, Reinaldo O. Teorias da Administração. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

ROSSETTI, José Paschoal. Introdução a Economia, 17ª edição. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração, 7ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.