

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO

INCLUSION OF PHYSICAL DISABILITY IN EMPLOYMENT

¹GIMENEZ, J.; ¹SARTORI, D. F.; ¹POSSALE, H. H.; ²ROSA, A. C.

^{1e2}Departamento de Administração de Empresas - Faculdades Integradas de Ourinhos - FIO/FEMM

RESUMO

Atualmente, a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações é um tema muito polêmico e um pouco esquecido, trata-se de um assunto real no nosso cotidiano, embora a discriminação exista há muitos anos, as pessoas que nasciam com algum tipo de deficiência eram mortas ou excluídas, por isso a importância de estudar o assunto referido. O objetivo deste trabalho foi identificar e abordar os principais aspectos que levam as organizações a contratar pessoas com deficiência, assim como algumas das mudanças exigidas no ambiente de trabalho para que ambos se adaptem ao meio em que estão inseridos, levando-se em conta as limitações de cada um; fazer lembrar a importância e o espaço conquistado por direito pelas pessoas com deficiência, além de buscar informar como as organizações lidam com essa problemática, afinal, para muitas o cumprimento das leis que obrigam a inclusão das pessoas com deficiência faz com que as mesmas sofram algumas mudanças, adaptem sua infra-estrutura e até mesmo sua cultura para a inserção de pessoas especiais em seu quadro de funcionários sem nenhum tipo de discriminação. No Brasil, as empresas estão se empenhando para essa adaptação, visto não ser uma necessidade apenas interna, mas que contribui para a sociedade em geral.

Palavras-chave: Inclusão Social, Deficientes físicos, Lei de cotas.

ABSTRACT

Currently, the inclusion of disabled people in organizations is a very controversial and somewhat forgotten, this is a real issue in our daily lives, although the discrimination has existed for many years, people born with a disability were killed or excluded, so the importance of studying the above subject. The aim of this study was to identify and address the main issues that cause organizations to hire people with disabilities, as well as some of the changes required in the workplace for both to adapt to the environment in which they fit, taking into account the limitations of each, to remind the importance and scope granted by law for persons with disabilities, and seek to inform how organizations deal with this problem, after all, for many the enforcement of laws requiring the inclusion of persons with disabilities makes they suffer some changes, adapt its infrastructure and even its culture for the integration of special people on your staff without discrimination of any kind. In Brazil, companies are striving for this adaptation, since one need not be only internal, but it contributes to society in general.

Keywords: Social Inclusion, Disabled, Law Quota.

INTRODUÇÃO

A pesquisa abordou o tema da inclusão social de pessoas com deficiência física, bem como as dificuldades encontradas pelas empresas no sentido de adequar e incluir tais pessoas em seu meio.

A história relata a questão da discriminação desde a antiguidade, onde as pessoas que nasciam com algum tipo de deficiência eram mortas, excluídas ou isoladas da sociedade.

Atualmente os assassinatos e isolamentos em locais afastados da população não ocorrem, mas não podemos fechar os olhos para as desigualdades que ainda ocorrem no meio social. A começar pela própria família de um portador de deficiência que acaba mudando toda a sua rotina pra enfrentar o preconceito, a rejeição e o isolamento que se estende também a eles, seja nas escolas pela dificuldade encontrada pelos próprios educadores em desenvolver formas pra adaptação deles próprios e dos colegas de sala.

No sentido de aceitação das diferenças entre cada um, em atividades de lazer e cultura que acabam afastando a chance de se divertirem por falta de estruturas físicas que lhes facilitem o acesso, nas políticas governamentais com belos programas e um conjunto de leis que na maioria das vezes não são praticadas e principalmente na inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, sendo este o foco abordado neste trabalho.

O presente estudo teve por objetivo estudar as principais dificuldades das empresas, em receber no seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, mesmo que essa atitude exija mudanças físicas no ambiente de trabalho, mudanças culturais e a conscientização dos funcionários em geral.

A LUTA PELA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Ainda hoje, existem questionamentos a respeito da melhor forma para se referir a uma pessoa com deficiência, de forma que o próprio nome não venha exprimir exclusão.

Segundo D'Amaral (2003, p. 20) existem várias denominações utilizadas para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial. Utilizavam-se

expressões como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência” que se aplica na legislação ordinária. Também podem ser adotadas as expressões “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”. Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa.

[...] o deficiente no passado era tratado positivamente. A deficiência era o sinal, a marca, uma espécie de predestinação. Em vez de excluídas, essas pessoas eram protegidas pela sociedade. Elas eram assinaladas, tinham um lugar e um papel a representar nessas comunidades. (D'AMARAL, 2003, p.12).

O ser humano trabalha porque precisa e depende de sua remuneração para sobreviver e proporcionar a seus familiares um mínimo de conforto necessário, seja com seu esforço físico ou mental, além do fato de que o trabalho dignifica o homem, independentemente de sua cor, raça, religião e por que não dizer de sua deficiência?

A lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados do auto do Taigeto (abismo de mais de 2400 metros de altitude, próximo de Esparta). (LIMONAD, 1997, p. 136).

Segundo Sasaki (2003, p. 35), a batalha para se inserir no mercado de trabalho sempre foi árdua, de um lado pessoas com algum tipo de necessidade especial, esforçando-se sobremaneira para alcançar o seu espaço e de outro os empregadores, totalmente despreparados e receosos quanto à contratação de deficientes, que por sua vez, podem ser tão capazes e qualificados quanto os outros candidatos não especiais.

Por esse motivo os empregadores vêm sofrendo ataques furiosos dos órgãos e entidades de apoio a pessoas com necessidades especiais, assim como vêm sofrendo pressões de leis municipais e até mesmo estaduais, para inclusão dos mesmos no mercado de trabalho.

O último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), mostra que no Brasil, 24,5 milhões de pessoas são portadoras de algum tipo de deficiência, das quais 9 milhões em idade produtiva.

A Organização das Nações Unidas (ONU) calcula que a população que apresenta deficiência em países com as características socioeconômicas do Brasil corresponde a 10% da população global. Assim, a estimativa é de que cerca de 15 milhões de brasileiros são portadores de algum tipo de deficiência, mental, física ou sensorial.

Segundo D'Amaral (2003, p. 15), vivemos numa civilização que tem como base a eficácia e o mais importante são os efeitos que ela traz, portanto o que realmente importa é uma medida externa que mostra a quantidade de efeitos que uma pessoa ou uma instituição é capaz de produzir, e se ela não consegue alcançar a média, é chamada de deficiente, ou seja, não é eficiente.

Além dos problemas encontrados dentro de organizações que cumprem as leis, uma parcela das empresas de construção civil e de tecnologia não empregam pessoas com deficiência por terem serviços prestados por profissionais altamente qualificados.

Segundo Moro (2007, p. 74), as empresas devem contratar pessoas com deficiência através de colocação competitiva, fazendo com que as mesmas se integrem às atividades impostas pelo empregador e não deve ser exigido nenhum pré-requisito para preenchimento das vagas em questão, pois estariam inviabilizando o cumprimento das normas.

Várias irregularidades já foram encontradas e estão sendo apuradas por fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sindicalistas e entidades que atuam para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A EVOLUÇÃO DAS FASES DA INCLUSÃO

Nesta seção veremos algumas das evoluções no modo de agir e pensar das empresas com relação à dificuldade de efetiva contratação de pessoas com deficiência.

Segundo Sasaki (2003, p. 30), a mão de obra de deficientes, outrora fora considerada como abuso, passando a ser vista pela sociedade como uma forma de caridade, e mais a frente ainda passando a ser utilizada por poucas empresas que conseguiam encontrar nos deficientes físicos alguma possibilidade de desenvolver atividades sem que houvesse necessidade de modificações significativas no ambiente e equipamentos para o pleno desenvolvimento das atividades.

Em outra fase as empresas passam a efetivamente a acreditar no potencial dos deficientes em suas variadas formas, com suas limitações, mais sem dúvida nenhuma capaz de desenvolver as mesmas atividades de uma pessoa considerada normal de acordo com a habilidade de cada um, sendo proativas com relação às mudanças culturais e arquitetônicas da empresa, reconhecendo assim a importância de cada membro da organização. De acordo com Sasaki (2003, p. 60), são quatro fases: Fases da Exclusão, Segregação, Integração e Inclusão.

1º) Fase da exclusão

Nesta primeira fase a exclusão vinha de um conceito de que a utilização de pessoas com alguma necessidade física era desumano e cruel, podendo até mesmo ser condenado por lei quem se beneficiasse de tal mão de obra.

“Piedade, protecionismo ou paternalismo ofendem a dignidade do indivíduo portador de deficiência” (CRISTINA, 2006, p. 5).

2º) Fase da segregação

Esta fase evidencia uma oferta de trabalho em atividades internas de instituições filantrópicas, em oficinas ou trabalhos domésticos, onde eram “aproveitados” apenas como mão de obra barata, pelo fato de não manterem nenhum tipo de vínculo empregatício com as empresas que se beneficiavam de seu trabalho.

Loureiro (2006, p. 30) menciona que “contratar uma pessoa com deficiência não é favor, não é caridade nem deve ser visto como um encargo que deveria ser suportado pela previdência social e está sendo repassado, dissimuladamente, para a iniciativa privada”.

Ou seja, capacitar, respeitar e empregar pessoas deficientes é dever tanto de órgãos públicos quanto de empresas privadas e cada um deve ter ciência de sua importância no desenvolvimento de tais pessoas, socialmente e culturalmente.

3º) Fase da integração

A fase de integração refere-se às formas pelas quais os especiais são inseridos no mercado de trabalho, podendo ser adaptado em empresas, com suas qualificações profissionais sem que hajam alterações no ambiente, ou seja, no espaço físico ou equipamentos;

Outro momento dessa fase nos mostra algumas empresas que se dispõem em algum momento a realizarem algumas modificações no ambiente, por motivos práticos.

Ainda podemos identificar nesse contexto empresas que empregam pessoas com necessidades especiais apenas em atividades internas, isoladas, sem contato com o público em setores exclusivos.

[...] pode ocorrer que os empregados ou funcionários com deficiência dificilmente sejam envolvidos em programas de desenvolvimento de recursos humanos e/ou promovidos, seja por motivos de inacessibilidade ambiental seja por ignorância da organização [...] (SASSAKI, 2003, p. 62).

4º) Fase da inclusão

Finalmente, nesta fase notamos um indício do fim das lutas entre pessoas com necessidades especiais e empregadores, por absorções positivas experimentadas por algumas organizações por tal mão de obra, o primordial nesta fase é que a empresa acredita na diversidade, sabe lidar com as diferenças individuais, cria ações para modificar práticas administrativas, adapta o espaço físico, procedimentos, valores e se preocupa em investir em treinamentos com todo o quadro de funcionários no que diz respeito à inclusão.

Ainda seguindo o autor, os principais fatores internos de uma empresa que facilitam a inclusão da pessoa com deficiência são:

- Adaptação de locais de trabalho (acesso físico);
- Adaptação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos;
- Adaptação de procedimentos (fluxo) de trabalho;
- Adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho;
- Adoção de programas de emprego apoiado;
- Revisão das políticas de contratação de pessoal;
- Revisão das descrições de cargo e das análises ocupacionais etc;
- Revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos;
- Revisão da filosofia da empresa;
- Capacitação dos entrevistadores de pessoal;
- Criação de empregos a partir de cargos já ocupados;
- Realização de seminários internos de sensibilização das chefias;

- Cumprimento das recomendações internacionais e da legislação Nacional pertinentes ao trabalho;
- Adoção do esquema paralelo de trabalho domiciliar competitivo (extensão da empresa);
- Adoção de esquemas de prevenção de acidentes e moléstias ocupacionais;
- Informatização da empresa;
- Participação da empresa em conselhos municipais e estaduais pertinentes ao portador de deficiência;
- Aquisição e/ou facilitação na aquisição, de produtos da tecnologia assistiva que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiências severas;
- Participação da empresa no sistema de colocação em empregos competitivos. (SASSAKI, 2003)

As empresas inclusivas acreditam que a absorção de pessoas com necessidades especiais e sua integração com outros profissionais não-especiais proporciona ganhos significativos a toda organização, para os próprios funcionários que trocam experiência entre si, aprendendo uns com os outros e também para a empresa, pelo fato de contribuir para ações humanitárias como o esforço da Organização das Nações Unidas (ONU) em construir uma sociedade para todos.

LEI DE COTAS

Após a Segunda Guerra Mundial, percebeu-se a necessidade de valorizar a vontade da maioria sem deixar de respeitar a minoria com suas particularidades. As pessoas com deficiência passariam a ter direito à inclusão, donos do seu próprio destino e não apenas beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é direito de todos, e para que as pessoas com deficiência também possam gozar do mesmo princípio, exigiu-se do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes. (BRASIL, 2007).

Recente alteração legal (Lei nº 11.180/05) possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e instituições como Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). (BRASIL, 2005).

Segundo a LEI 8.213/91, em seus vários aspectos defende os interesses das pessoas com necessidades especiais quanto à habilitação e reabilitação profissional e social que se refere ao art.89 da mesma, que tem por finalidade ao beneficiário incapacitado parcialmente ou totalmente para o trabalho sendo este por motivo involuntário ou natural, compete à organização que se mostra interessada dar treinamento adequado para capacitação dentre suas limitações alterando espaços físicos, oferecendo próteses, ortese e instrumentos para locomoção e para melhor desenvoltura de suas tarefas ou habilidades. Já no art.93, o estado exige que para as organizações com certo numero de colaboradores, uma cota mínima de pessoas com algum tipo de deficiência seja contratada. (BRASIL, 1993).

No Art. 93, da referida Lei, está disposto que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) do seu efetivo com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – de 100 até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.0.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

A partir dos dados mostrados acima, as empresas podem se basear para o cálculo da quantidade de funcionários com deficiência, ela deverá obter em seu quadro de funcionários.

Se por exemplo uma empresa tiver um total de 215 funcionários, ele deverá multiplicar esse número pela porcentagem correspondente, no caso 3%, ou seja, $215 \times 0.03 = 6.45$ o que obriga a empresa a ter um total não de 6 funcionários apenas como em um arredondamento matemático simples e sim 7 funcionários que é o número inteiro imediatamente posterior ao calculado.

COM O QUE AS EMPRESAS DEVEM SE PREOCUPAR AO CONTRATAR UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)?

Os trâmites de contratação e possível demissão, benefícios, transformação de ambientes e cumprimento das leis são sem dúvida nenhuma o maior motivo de preocupação das organizações. O que veremos é que muitas vezes as mudanças

não são tão difíceis de ser superadas, porque ser deficiente não exige nada tão grandioso e diferente das empresas e seus contratantes.

Segundo Loureiro (2006, p. 22), quanto a contratação de uma PcD, não há nenhuma diferenciação quanto a documentação, há que se observar e verificar apenas se a deficiência consta prevista em decreto, o que poderá ser diagnosticado pelo próprio médico do trabalho, mediante a exames admissionais. É importante que se cumpra a lei de cotas para que a empresa não sofra autuação caso haja fiscalização. Não pode ser exigida experiência do candidato com deficiência.

As empresas não são obrigadas a manter uma pessoa com deficiência em seu quadro de funcionários, se não houver adaptação, visto que a lei de cotas exige apenas um percentual de funcionários de acordo com o total de funcionários que a empresa possua. Caso em uma empresa existam duas vagas para deficientes, a empresa poderá desligar uma delas se necessário for, desde que, imediatamente contrate outra de igual forma com deficiência para ocupar o cargo, evitando assim ser penalizada caso ocorra fiscalização durante o período de contratação de novo colaborador para a vaga.

O autor ainda refere, que se ocorrer de a empresa não contratar outra pessoa por um determinado período, o funcionário demitido poderá solicitar perante a justiça o pagamento do salário referente ao período em que a vaga permaneceu ociosa. Sendo assim, podemos ver que não há estabilidade de emprego para uma pessoa com deficiência, mais sim estabilidade de vaga.

Com relação aos direitos devidos às pessoas com deficiência, em nada diferem das demais pessoas não deficientes. Os direitos e obrigações com relação às leis trabalhistas são iguais, portanto:

A pessoa com deficiência tem direito a: vale-transporte, tíquete, alimentação, plano de saúde, gratificações de função, adicionais de periculosidade e insalubridade (quando exposto aos agentes que justifiquem o pagamento do adicional), entre outros, como qualquer outro trabalhador. (LOUREIRO, 2006, p. 46).

A adaptação do local de trabalho atualmente é imprescindível e inevitável, pois as empresas que não possuíam recursos para receber em seu meio pessoas com deficiência se apressam na adaptação, e as novas empresas já se projetam arquitetonicamente, antecipando as soluções em acessibilidade, o que deve ser

realizado por todas as organizações, independentemente se há ou não em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência.

Estabeleceu-se que todos os espaços públicos e coletivos devem se tornar acessíveis, pelo fato de existirem outras pessoas que possuem dificuldade de mobilidade, como gestantes, idosos, obesos, pessoas em tratamento médico, entre outros, portanto a viabilização das vias de acesso para o bem estar de todos é urgente.

Um projeto que nasce acessível terá um custo de, no Maximo, 1% sobre o valor total da obra. Já reformas para eliminar barreiras e promover adaptação têm um custo 4 a 35 vezes maior do que o ambiente que foi construído com acessibilidade. (LOUREIRO, 2006, p. 61).

A questão da acessibilidade importa muito para as organizações atualmente, pelo simples fato de não ter em seu meio apenas funcionários com deficiência, mas sim devem se preocupar também em receber de maneira excelente seus clientes, investidores e parceiros com as mesmas dificuldades.

Segundo Nascimento (2010, p. 07) é claro que pensando na empresa que tem como foco o lucro, conseqüentemente deve se preocupar na melhor alocação de seus recursos humanos dentro da organização, até porque é possível fazer algumas mudanças com mais criatividade do que desembolso. Afinal, qualquer pessoa tendo ou não algum tipo de limitação produz melhor quando a empresa lhe proporciona o mínimo de conforto, com pequenas mudanças em seu ambiente de trabalho.

Mudanças simples como a melhor distribuição de objetos e móveis podem facilitar e muito as atividades e produtividade de uma pessoa com deficiência.

O autor ainda discorre, que o acompanhamento de um funcionário com deficiência deve ser também realizado pela empresa de igual forma, como com os demais funcionários, aplicando-se as mesmas regras para medir o seu desenvolvimento e habilidades, de modo que não exista diferenciação, o que conseqüentemente descaracteriza discriminação. Há que se observar e acompanhar se as atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência não estão prejudicando e agravando ainda mais a deficiência, podendo ser identificadas essas informações através de exames periódicos realizados pela empresa.

A verificação do cumprimento das leis, assim como fiscalização e autuação é efetuado por auditores fiscais do Ministério do Trabalho.

CONCLUSÃO

Com o término da pesquisa, podemos considerar que pessoas com deficiência necessitam da mesma atenção e respeito quanto às pessoas consideradas “normais” pela sociedade.

Vimos através de pesquisa bibliográfica as fases de evolução da exclusão sofrida por PCD, assim como os esforços realizados pelo Estado, para se incluir deficientes no meio social e principalmente no mercado de trabalho, através de leis e normas que obrigam as empresas privadas e órgãos públicos a manterem reserva de cotas em seu quadro de funcionários.

Apesar de leis e imposições, o processo de inserção ainda passa por dificuldades de aceitação, de modificações no ambiente e na cultura da empresa, sendo a plena inclusão pouco significativa, devido a dificuldade de encontrar mão de obra qualificada. O MTE, solicita que se qualifique essa mão de obra, pois observa-se que as PCD são colaboradores comprometidos, motivados e com desempenho de suas tarefas acima da média.

Os custos com treinamento para capacitação, alterações nas instalações do local, equipamentos de apoio específicos para o pleno desenvolvimento das atividades preocupam as empresas. São barreiras que tendem a se extinguir naturalmente pelo fato das mesmas sentirem necessidade de mudanças, não apenas por possuírem um funcionário com limitação física, mas por possuírem também clientes e fornecedores com necessidades especiais.

Com o estudo, concluímos que existe a luta pela igualdade de direitos e mesmo sabendo da capacidade do ser humano em superar suas limitações, sofremos com a falta de informação e despreparo de muitos dos gestores de nossa sociedade. Temos apenas a certeza de que a luta pelos direitos e inclusão de deficientes no mercado de trabalho deve continuar até que não sejam mais necessárias leis para que se cumpra o que é deles um direito.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. (1993). Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cicil_03/leis/_lei-ordinaria.htm>. Acesso em: 21 set. 2010.
- IBGE. (2000). Dados estatísticos. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 ago. 2010.
- D'AMARAL, M. T. **Sem limite**: Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac, 2003.
- Direitos Humanos. Disponível em: http://direitos_humanos.sites.uol.com.br. Acesso em: 22 ago. 2010.
- LIMONAD, M. Direitos da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: Parma, 1997.
- LOUREIRO, M. M. (2006). Guia da inclusão. Disponível em: <<http://www.senai.br/psai/GuiaAlagoasinclusiva.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2010.
- MACIEL, M. R. C. Portadores de Deficiência, a questão da inclusão social. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 07 ago. 2010.
- BRASIL. (2007). Ministério do Trabalho. Disponível em: <www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho>. Acesso em: 31 ago. 2010.
- MORO, L. C. **Revista do Advogado**, A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes, n. 95, p.74-76, dez. 2007.
- NASCIMENTO, E. Fatores que Influenciam a Baixa Inserção das PNEEs no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://fiepb.com.br/artigos/2010>>. Acesso em: 07 ago. 2010.
- RAMALHO, E. C. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis**, Dificuldades da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho, n. 08, p. 08-09, out. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 15 de ago. 2010.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro. WVA, 2003.