

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSERÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Kátia Cristina Alves Sutil¹, Lediane Caroline dos Santos², Leila Urioste Rosso Pires³

¹Faculdade Anhanguera de São José dos Campos / Administração / katia.sutil@radicigroup.com

²Faculdade Anhanguera de São José dos Campos / Administração / lediane.caroline@yahoo.com.br

³Faculdade Anhanguera de São José dos Campos / Administração / leila.urioste@aedu.com

Resumo- A trajetória dos portadores de necessidades especiais foi de privação, segregação e marginalização. A própria lei chegou a excluí-los de vários direitos, contudo, a partir da segunda metade do Século XX, o tratamento e os conceitos sofreram alterações significativas e mais humanas, pois atualmente percebe-se que as discussões relacionadas aos portadores de necessidades especiais vêm se apresentando cada vez mais inclusivas, seja nas aprovações de leis, readequações físicas e conscientização da própria população. Tudo isso, fruto de uma responsabilidade social mais visível, contribui para a inclusão social e para a eliminação definitiva da cultura que por anos se arrastou em desfavor dos “deficientes”. Enfim, pode-se constatar no cotidiano, uma tendência mais evolutiva e favorável, porém, com necessidades constantes de reversão de valores que regem a maioria. Diante do contexto, este trabalho aborda os desafios da inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Palavras-chave: portador de necessidades especiais, responsabilidade social, mercado de trabalho, leis.

Área do Conhecimento: VI Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Atualmente, a contratação de uma Pessoa Portadora de Deficiência (PNE) gera esforços internos e externos. Por ser um tema atual e complexo, amparada por lei, muitas Organizações ainda estão se adaptando, procurando métodos eficazes, rápidos e capazes de gerar menos gastos possíveis no processo de contratação e adaptação entre selecionado e sua selecionadora.

Visando esta Lei (Federal nº 8.213) muitas agências captadoras de recursos humanos procuram treinamentos capazes e específicos para selecionar o candidato portador de deficiência ideal para sua Contratante.

Conforme Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1991 “LEI DE COTAS”, obriga que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devam preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de necessidade especial. As empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com necessidades especiais; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas.

Para as organizações, a contratação de pessoas portadoras de deficiência deve proceder através de um perfil individual e da capacidade profissional e não como cumprimento da lei ou como atitude assistencialista. Então, surge a

pergunta: quais as dificuldades encontradas pelas Organizações em contratar profissionais portadores de deficiência qualificados para o mercado de trabalho no Brasil?

Através deste questionamento, algumas instituições investem na qualificação destes profissionais, procurando parcerias com organizações preocupadas em contratar ou re-locar estas pessoas não somente na Sociedade, mas também como cidadão ativo no mercado de trabalho.

Conforme RIBEIRO (2005) está surgindo no Brasil um movimento que está tratando estas pessoas como deficientes, ou seja, um movimento que procura explorar o que estas pessoas têm de bom e de positivo, em linguagem de RH, conhecer e explorar o perfil de competências destes profissionais. De repente passamos a conhecer fantásticos artistas plásticos, cantores, atletas, e profissionais altamente capacitados e preparados.

Hoje, conhecendo o sucesso dos programas de inclusão em várias empresas, afirma-se que, além do cumprimento dos indicadores de desempenho das atividades para a qual foram contratados, a melhoria do clima organizacional e o ganho positivo na imagem da empresa perante a comunidade, clientes e fornecedores são razões mais que suficientes para implementar um projeto de contratação destes profissionais. Relativamente ao Profissional Portador de Deficiência um fator relevante a ser considerado, é a satisfação pessoal do ser

humano que passa a ser tratado como um cidadão.

Portanto, o objetivo principal deste trabalho é trazer uma reflexão variada sobre o tratamento a ser utilizado para que as Organizações, a Sociedade e o Governo possam refletir e interagir juntos sobre a inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência (PNE) tanto no mercado de trabalho como na comunidade.

O benefício desta integração é estabelecer na mente e no comportamento da Pessoa Portadora de Deficiência (PNE) a sua real importância e contribuição para uma sociedade mais justa e igual, onde o mesmo deve responder por seus atos, segundo as leis e obrigações da Sociedade onde atua.

Metodologia

Para elaboração deste trabalho foi utilizado o método científico classificado como pesquisa bibliográfica, ideal para o confronto de informações pertinentes ao tema escolhido.

Segundo, Solomon (1999) a pesquisa bibliográfica designa um tipo especial de trabalho científico. Considerando o artigo como aquele trabalho que reduz sua abordagem a um único assunto, a um único problema, com tratamento especificado.

A pesquisa bibliográfica é uma atividade de localização e consulta de fontes diversas de informações escritas, para coletar dados gerais ou específicos a respeito de um tema, através de publicações impressas ou digitais em forma de livros, dicionários, enciclopédias, periódicos, resenhas, monografias, dissertações, teses, apostilas, boletins etc.

Conforme Severino (2006) a descoberta científica é, em dúvida, provocada pela tensão gerada pelo problema. Daí a necessidade de se estar vivenciando uma situação de problematização em busca de uma possível resposta.

A integração do Portador de Necessidades Especiais (PNE) na sociedade é um tema explorado por diversos autores há muito tempo, porém devido a obrigatoriedade das Organizações diante à Lei (Federal 8.213) este assunto tornou-se polêmico tanto para as Organizações, que procuram respeitar a imposição do Governo, e para o Portador de Necessidades Especiais (PNE), que procura sentir-se como membro ativo e atuante no mercado de trabalho.

A pesquisa bibliográfica, portanto, é utilizada por trazer resultados interessantes de vários autores com visões diferenciadas do tema proposto, beneficiando a montagem deste trabalho que procura abordar todos os envolvidos para a integração do Portador de Necessidades

Especiais (PNE) perante a Sociedade, ou seja, o Governo, as Organizações e o próprio portador de deficiência.

Resultados

Definição de Portador de Necessidades Especiais (PNE)

De acordo com a Coordenadoria Nacional para Integração de Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), a nomenclatura Portador de Necessidades Especiais (PNE) é a terminologia correta utilizada em documentos e artigos dos órgãos oficiais e, por este motivo é utilizado neste trabalho.

Segundo SCHOLZ (ano 2009) as deficiências existentes podem ser física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. A condição de pessoa com deficiência deverá ser comprovada por meio de laudo técnico médico ou certificado de reabilitação profissional emitido pelo INSS.

Segundo a Lei Federal (1991), Decreto 3.298, de 1999, considera-se: deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Por fim, as empresas que não cumprirem com a determinação legal, qual seja, a contratação de pessoas portadoras de deficiência, estarão sujeitas às sanções previstas na Portaria MTE 1.199/2003 c/c art. 133 da Lei 8.213/1991.

O processo de inclusão social sugere uma adaptação da Sociedade às necessidades deste grupo. Parte do paradigma do qual a deficiência não é responsabilidade exclusiva de seu portador, cabendo a sociedade e a família modificarem-se para propiciar uma inserção total de quaisquer indivíduos, independentes de seus déficits ou necessidades, (SASSAKI, 1997).

Atualmente no mercado de trabalho a contratação feita pelas Organizações de Portadores de Necessidades Especiais (PNE), mesmo com a imposição da Lei, tem sido mínima. Estas procuram contratar pessoas consideradas com deficiência leve, para que não haja modificações de proporções gigantescas, como a necessidade de novas estruturas e modificações que possam afetar a rotina diária de um a Organização e os que nela atuam.

Contexto atual das Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais

Segundo a pesquisa realizada pelo IBGE através do Censo de 2000, no Brasil, 14,5% da população são pessoas portadoras de deficiência. Os resultados desse Censo mostram que,

aproximadamente, 24,6 milhões de pessoas, ou 14,5% da população total, apresentaram algum tipo de incapacidade ou deficiência. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou mental.

É importante destacar que a proporção de pessoas portadoras de deficiência aumenta com a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos, para 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos. A medida que a estrutura da população está mais envelhecida, a proporção de pessoas com deficiência aumenta, surgindo um novo elenco de demandas para atender as necessidades específicas deste grupo.

O conceito ampliado utilizado no Censo 2000 para caracterizar as pessoas com deficiência, que inclui diversos graus de severidade na capacidade de enxergar, ouvir e locomover-se, é compatível com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), divulgada em 2001 pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Aproximadamente 9 milhões de pessoas portadoras de deficiência estão trabalhando.

Quando se trata da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, verifica-se uma proporção de pessoas ocupadas menor neste grupo que no das pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Das 65,6 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade que compõem a população ocupada no País, 9 milhões são portadoras de alguma das deficiências pesquisadas.

A taxa de escolarização das crianças de 7 a 14 anos de idade, portadoras de deficiência é de 88,6%, portanto seis pontos percentuais abaixo da taxa de escolarização do total de crianças nesta faixa etária que é de 94,5%.

Em relação à instrução, as diferenças são marcantes: 32,9% da população sem instrução ou com menos de três anos de estudo é portadora de deficiência. As proporções de portadores de deficiência caem quando aumenta o nível de instrução, chegando a 10% de portadores de deficiência entre as pessoas com mais de 11 anos de estudo.

O tipo de deficiência que dificulta mais a inserção no mercado de trabalho é a deficiência mental: somente 19,3% das pessoas que declararam apresentar deficiência mental permanente estão ocupadas. As outras incapacidades permitem uma inserção maior no mercado de trabalho: incapacidade física ou motora (24,1%), dificuldade na audição (34,0%) e dificuldade para enxergar (40,8%). Para quem não apresenta nenhuma destas deficiências, a proporção de pessoas ocupadas sobe para 49,9%.

Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais & Mercado de Trabalho

Muitos são os obstáculos enfrentados pelas Organizações em recrutar e selecionar pessoas com deficiências pela falta de qualificação e a baixa escolaridade, podendo constatar em tal afirmativa através de dados divulgados pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), percebe-se que durante o ano de 2007, foi disponibilizado no Brasil 36.837 vagas para pessoas com deficiência. Porém, apenas 7.206 (20%) foram preenchidas.

Através destes dados, é possível afirmar que a parcela de vagas não preenchidas deve-se ao fato do candidato com deficiência não estar qualificado profissionalmente para assumir o cargo oferecido. Para isto é necessário a realização de uma mudança cultural que se inicia no ambiente familiar do candidato com deficiência, passando pelas instituições de ensino, assim como o Governo e as organizações.

No estudo realizado por Tomazini (1996), na área do trabalho e da família, o portador de deficiência precisa na grande maioria das vezes, romper mitos: um mito social que o vê como alguém improdutivo e um mito familiar que o vê como um eterno bebê, dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e estando sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação do desejo. (p.10).

Outro fator que prejudica a contratação de um PNE é a garantia do pagamento mensal de um salário mínimo estipulado em lei pelo governo, este benefício acaba trazendo a acomodação, sendo um incentivo para que o mesmo não procure sua independência profissional.

Além disso, Sasaki (1997) aponta outras barreiras criadas pelo empregador: “que prefere contratar pessoas deficientes só em funções estereotipadas (geralmente, muito simples e pouco disputadas), por tanto, sem levar em consideração o perfil psicológico delas; (...) que não capacita o funcionário portador de deficiência e muito menos o prol de obra barata e quase sempre sem vínculo empregatício, buscando na mão-de-obra pessoas deficientes um meio de pagar menos pelo trabalho que ele desempenha, achando que a empresa já fez muito só em contratá-lo que prefere não ter trabalhadores deficientes dentro da empresa e, por isso fornece de bom grado trabalhos de subcontrato para que as pessoas portadoras de deficiência possam trabalhar em uma oficina protegida de trabalho ou nas próprias residências.”

Verifica-se que os obstáculos enfrentados pelas Organizações em adaptar um PNE, é a de encontrar pessoas qualificadas para a função

proposta e a adaptação física estrutural da Organização para a integração desta, gerando nesse caso, custos muito altos.

Discussão

A preocupação da adaptação do funcionário portador de deficiência não deve estar somente ligada ao clima organizacional, ou a visão e missão da mesma, mas também a interação com os demais funcionários.

Porém no mercado atual, poucas empresas preocupam-se na inclusão do funcionário portador de deficiência com os demais funcionários da organização.

Segundo Ribeiro (2005), o fator humano é uma das principais razões pelas quais a implantação de mudanças falha em alcançar seus objetivos e benefícios potenciais. Na prática, as organizações precisam desenvolver ambientes propícios à mudança, e assim levar o staff a adotar as novas maneiras de fazer negócios. Quando as informações e as mudanças são compartilhadas e interpretadas, a empresa tende a se tornar mais eficiente.

Dentro das organizações, cabe aos Recursos Humanos buscar estratégias, utilizando-se até mesmo de parcerias para localizar os PNEs de acordo com as necessidades da vaga a ser preenchida.

O setor de Recursos Humanos deve estar informado a respeito das necessidades de cada deficiência, saber se as tarefas desenvolvidas estarão compatíveis e se poderão desenvolver as potencialidades produtivas de cada contratado. É necessário também um estudo profundo e detalhado do ambiente onde será alocado o profissional, pois os equipamentos e espaço físico devem ser adequados e a organização deve estar estruturada, para receber adequadamente o PNEs.

Segundo SILVA (2010), a decisão de abrir postos de trabalho para pessoas PNEs rompe barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo. A partir daí, três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: em primeiro lugar, as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados; em segundo, a inexperiência dos funcionários da empresa em conviver com pessoas PNEs e em terceiro, a precária educação e profissionalização da maioria delas. Qualquer medida tomada pela empresa para incluir entre seus funcionários, pessoas PNEs, só será eficaz se houver o compromisso firme da direção com esse processo. (p28)

As preparações para estes novos profissionais não estão somente ligadas a

qualificação do mesmo, mas também a cultura das Organizações que os receberam. Isto inclui o preparo de modificações físicas, mentais e habituais da empresa e de seus colaboradores.

Com isso LIMA e ALBANO (2002), afirmam que, a cultura organizacional é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas onde, devido a limitações pessoais, os indivíduos são levados a cooperarem uns com os outros para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria. Portanto, as organizações se constituem nessa interação que faz com que elas sejam dinâmicas e complexas, ou seja, um organismo vivo. Ao ingressar em um sistema organizacional produtivo, o indivíduo busca, de modo geral, satisfazer tanto suas necessidades de pertencer a um grupo social quanto de se auto-realizar.

Geralmente o preconceito com este funcionário perante os demais se deve a falta de conhecimento de como agir ou lidar com o mesmo no dia-a-dia.

Cabe ao setor de Recursos Humanos, estabelecer um processo de integração, onde os funcionários da Organização possam conhecer e interagir com o funcionário portador de deficiência, respeitando seus limites, de modo que este não se sinta discriminado aos demais, fazendo parte da Organização e respondendo como qualquer outro.

Conclusão

Por meio desta pesquisa foi possível tecer reflexões sobre limites e possibilidades decorrentes da vida de um portador de necessidade especial, podemos afirmar que a falta de oportunidades de todos os âmbitos contribui para a exclusão desta população.

O estudo mostrou que o preconceito é produzido e mantido por pessoas que interpretam e abordam a deficiência e não o ser humano em sua globalidade.

Conclui-se que a maior limitação para que os PNEs se tornem pessoas produtivas, independentes, inclusas, não são impostas pela sua "deficiência" ou genética, mas pela indiferença política estrutural dos nossos governantes, pelo elitismo, falta de oportunidade e desconhecimento, gerando assim, a marginalização, o preconceito, discriminação, mitos e rejeição.

Esse processo reprodutivo poderá ser mudado por meio da responsabilidade social das organizações e do próprio "deficiente" que em busca da sua cidadania, deve se engajar no combate à desinformação da sociedade sobre seus direitos e reais potenciais.

Referências

- BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. **Lex: legislação federal e marginalia**. 7ed. São Paulo : Atlas, 1966.
- GRIFFIN, Ricky W. e MOORHEAD, Gregory – **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 1ª ed. Atica, 2007;
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo realizado em 2000**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: 15 fev 2011;
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Sala de Imprensa :: IBGE e CORDE abrem encontro internacional de estatísticas sobre pessoas com deficiência** Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=438&id_pagina=1. Acesso em 15 fev 2011;
- LIMA, Súi M. Barcelos e Lima & ALBANO, Adriana Gaffrée Burns. Um **Estudo Sobre Clima e Cultura Organizacional na Concepção de Diferentes Autores**. Campinas: 2002.
- RIBEIRO, Antônio de Lima – **Gestão de Pessoas** 4ª ed. Saraiva, .2005;
- RIBEIRO, Mauro - **Contratar um PNE (Profissional Portador de Deficiência?)** – Disponível em: http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artmr01_PNE.htm Acesso em 03 jun 2011.
- SASSAKI, Romeu Kasumi – **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 4 ed. RJ: WVA, 1997;
- SCHOLZ, Juliane Baggio - **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho** – Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/a-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/25552/>. Acesso em 16 mai 2011.
- SEVERINO, Antônio Joaquim – **Metodologia do Trabalho Científico**. 22ª ed. Cortez, .2006;
- SILVA, Alessandri Campos Vilanova – **As Empresas e os Portadores de Necessidades Especiais** - 2ª parte. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/as-empresas-e-os-portadores-de-necessidades-especiais> Acesso em: 23 mar 2011;
- SOLOMON, Delcio Vieira - **Como fazer uma monografia**. ed. Martins Fontes, 1999;
- TOMAZINI, M. E. A., Trabalho e Deficiência: uma questão a ser repensada. Palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial. [Tema: Educação, trabalho e cidadania], realizado em Curitiba, em 5 – 8 de novembro de 1996.