

Inclusão de portadores de necessidades especiais nas empresas: uma questão a ser mais bem estudada a fim de entender e melhorar o ambiente profissionalizante e empresarial para propiciar-lhes melhores condições de trabalho

Alexandre Salemi*
Aline de P. Soares**
Isabor Mendes***

Resumo

Há muito, deficientes físicos e visuais se destacam em seus trabalhos e realizações. Um bom exemplo é o artista Antonio Francisco Lisboa, o Aleijadinho, considerado um dos maiores artistas barrocos do Brasil, que com suas esculturas e obras de arquitetura encantou a sociedade brasileira do século XVIII. No entanto, pouco se é discutido nas escolas, por exemplo, sobre o assunto que necessita de cada vez maior repercussão. Neste trabalho serão expostas definições a fim de esclarecer dúvidas habituais, os problemas comumente encontrados no mercado de trabalho e algumas possíveis soluções para os mesmos.

Palavras-chave: Inclusão. Deficientes. Mercado. Trabalho.

Introdução

O deficiente físico e o mercado de trabalho

Em muitos aspectos, a vida do portador de deficiência não é diferente das demais pessoas, possui momentos de alegria e de tristezas, derrotas e conquistas, em outras palavras, bons e maus momentos, mas se diferenciam em uma particularidade, são vítimas constantes de preconceitos e discriminações.

Claro que isso não é um fenômeno moderno e também localizado apenas no Brasil ou países pobres. Têm-se notícias de que os povos antigos e mesmo os povos indígenas tinham o costume de tirar a vida do recém-nascido com alguma deficiência física. Isso ocorria com rituais próprios, como o enterro da criança viva ou jogando-a num abismo e outras tantas formas imagináveis de se tirar vida de alguém.

Infelizmente, os avanços científicos e sociais da humanidade moderna ainda não foram suficientes para mudar totalmente este quadro de preconceito. Certamente, isso se deve a uma visão distorcida por parte de alguns.

Em seus estudos, Arion Sayão Romita aponta inúmeros personagens de destaque da história que possuíam algum tipo de deficiência. "Além desse personagem da Antiguidade, outros célebres deficientes físicos apresentavam a mesma

característica, como Byron (1788-1824); poeta inglês, que era clubfoot, isto é, portador de um pé deformado, torto. Toulouse-Lautrec (1864-1901), pintor francês, sofreu duas quedas de cavalo, o que o deixou anão e estropeado das pernas. Milton (1608-1674), poeta e ensaísta inglês, compôs, entre outras obras, *Paradise Lost* (Paraíso Perdido, 1667) sendo deficiente visual, totalmente cego. Camões (1524-1580), o maior poeta lírico e épico da língua portuguesa, perdeu o olho direito numa batalha contra os mouros em Ceuta, em 1547. Antonio Feliciano de Castilho (1800-1875), poeta, prosador, ensaísta e pedagogo português, padeceu de cegueira desde os seus seis anos."

Além desses, Arion Romita cita outros tantos personagens portadores de deficiência da história, entre eles, Miguel de Cervantes, Antonio Francisco da Costa Lisboa (Aleijadinho), Beethoven etc.

As dificuldades encontradas

O grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está: a) na carência de qualificação profissional; b) na carência dos sistemas de habilitação e reabilitação e c) na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Na adoção de medidas que visem integrar os portadores de deficiência física, pode-se identificar dois grupos, uns que entendem que o tratamento jurídico é suficiente para sanar o problema e outros que defendem o tratamento econômico.

A verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho.

Mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habilitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiência são pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como camelôs, distribuidores

* Técnico em Eletrônica pelo IF Fluminense, campus Macaé.

** Técnico em Eletrônica pelo IF Fluminense, campus Macaé.

*** Técnico em Eletrônica pelo IF Fluminense, campus Macaé.

de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social.

As estimativas existentes são bastante desconhecidas. Mas, se formos considerar como trabalho atividade que é exercida de forma legal, com registro em carteira de trabalho ou de forma autônoma, mas com as devidas proteções da seguridade social, é bem provável que essa proporção fique em torno de 2,5% do total de portadores de deficiência em idade de trabalhar no Brasil – 180 mil pessoas.

Necessariamente “para alcançar o objetivo de proporcionar aos deficientes o acesso aos cargos e empregos públicos e privados, é necessário que o Estado-legislador adote medidas niveladoras, a fim de remover os obstáculos que se opõem ao livre desenvolvimento da personalidade dessas pessoas, assim como dos demais membros das classes sociais desfavorecidas.”

Proteção legal no Brasil

Na Constituição brasileira e na legislação existente, a pessoa portadora de deficiência tem proteção especial. No que tange às garantias constitucionais, o Brasil possui um sistema legal de proteção bem encadeado.

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa é construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), bem como promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Entre as inúmeras leis que asseguram o direito do portador ao trabalho está a lei de cotas:

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, lei de contratação de Deficientes nas Empresas.

Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%.

No que se refere às relações de trabalho, a Portaria n. 772, de 26.8.99, do Ministério do Trabalho, permite a contratação de pessoa

deficiente, sem a caracterização de emprego com o tomador de serviços, quando: a) realizada com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objeto assistir o portador de deficiência; b) a entidade assistencial intermediadora comprove a regular contratação de portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis Trabalhistas; c) o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido à deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e d) igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa (art. 1º).

O deficiente visual e o mercado de trabalho

A inserção profissional das pessoas com cegueira congênita ou adquirida prematuramente é muito mais difícil. A grande maioria dessas pessoas estão fora do mercado formal de trabalho. Existem os camelôs, cambistas, biscateiros e os que perambulam pelas ruas em uma condição de indigência. Alguns vivem completamente tutelados por seus familiares ou por instituições filantrópicas. Poucos conseguem trabalhar com vínculo empregatício, especialmente em ocupações que escolheram. Aqueles, cujo poder aquisitivo o permite, ocupam a posição de proprietários ou de empregadores.

O direito de participação em concurso público é uma conquista assegurada pela Constituição Federal de 1988. Mesmo assim, enfrentamos resistências e objeções, pois o candidato com deficiência visual perde muito tempo respondendo perguntas e dando explicações. Quase nunca encontra condições apropriadas e quase sempre precisa convencer aos outros de suas potencialidades. Vencida a maratona do concurso, enfrentamos um teste de resistência física e moral: o exame médico pré-admissional que homologa a “incapacidade” com base em dispositivos legais definidores de restrições ocupacionais. Se for impedido de ocupar o cargo para o qual foi aprovado - por motivo de incompatibilidade entre a limitação visual e a função a ser desempenhada - o candidato poderá recorrer aos recursos administrativos e à justiça para tentar reverter a situação.

A lei é genérica e linear, ao colocar sob uma mesma instância de julgamento casos absolutamente heterogêneos. Neste sentido, a aposentadoria por invalidez que, aparentemente, representa um benefício, torna-se também um

instrumento de estagnação e de exclusão. Mas, não é justo e não é digno excluir a pessoa com deficiência visual do mercado de trabalho sem proporcionar-lhe condições adequadas de seu aproveitamento.

Justo e digno é o Estado assumir a responsabilidade de assistência integral a um grupo de pessoas com deficiências múltiplas que estão, rigorosamente, “incapacitadas” para o trabalho e dependentes de suas famílias ou de instituições, não tendo condições básicas de garantir sua sobrevivência.

As dificuldades encontradas

A pior forma de segregação é aquela que marginaliza a pessoa em qualquer ambiente, dificultando a aproximação e o contato natural. A interação e convivência são reguladas por estereótipos, tabus, ideias míticas e preconcebidas. As pessoas entram em relação com a deficiência do outro como se esse outro fosse o padrão resultante de uma escala de produção seriada.

Generalizam condutas e procedimentos, criando protótipos e figuras imaginárias projetadas da deficiência que parece não comportar o heterogêneo e a individualidade. A privação sensorial é objeto de curiosidade, surpresa e admiração. Uma pessoa com deficiência visual é vista quase sempre como alguém muito dependente que precisa ser guiado, protegido e amparado. Costuma ser tratada como se fosse uma criança, uma marionete, um pobre diabo ou um “super-homem”.

A falta de visão, a priori, é percebida como ponto frágil e vulnerável, detonando atitudes e expectativas extremas que “coisificam” as pessoas não videntes. Essas e outras barreiras são quase intransponíveis e podem obstaculizar o acesso dos deficientes visuais ao mercado de trabalho. Ao conseguirmos vencer tais imposições, a deficiência será assimilada com naturalidade e seremos considerados aparentemente “normais” como todos.

O portador de necessidades nas empresas

Halliburton

“No que tange às operações governadas pela lei dos Estados Unidos, esta política se relaciona a todas as fases do processo de trabalho, incluindo recrutamento, contratação, colocação de funcionários, promoções, transferências, compensações, benefícios, treinamentos, programas recreacionais, sociais e educacionais

e a utilização das instalações da Empresa. Esta política abrange todas as demais ações do quadro de pessoal e em todos os níveis de trabalho, incluindo o emprego de pessoal qualificado dentre deficientes físicos, veteranos incapacitados e veteranos da era Vietnã. A política destina-se a proporcionar aos funcionários um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio, intimidação ou coerção, direta ou indiretamente relacionados à raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, idade, deficiências ou origem nacional. Todos os Diretores, membros da gerência e outros funcionários devem apoiar esta política diligentemente.”

Petrobras

Petrobras emprega deficientes físicos no serviço de atendimento ao cliente, “Não há paternalismo. Há resultados.” Assim Luiz Guilherme Chagas Monteiro, responsável pelo serviço de atendimento ao cliente (SAC) da Petrobras, explica a opção da companhia de utilizar nessa área os serviços de 22 deficientes físicos – no total, são 26 pessoas no setor. Segundo ele, os funcionários especiais não deixam a desejar quando o assunto é trabalho. “Pelo contrário: os deficientes são mais eficientes que a média”, diz Monteiro.

Monteiro já teve de ceder funcionários do SAC para outras áreas da petroleira, interessadas no trabalho dos deficientes. Para ele, a procura dos outros setores tem bons motivos: além de serem profissionais de qualidade – todos no SAC têm segundo grau ou nível superior –, os deficientes encaram o emprego como uma oportunidade (infelizmente ainda rara) e se esforçam para mantê-lo. E isso, para a empresa, gera uma vantagem operacional, acabando com a alta rotatividade de funcionários – o maior problema dos “call centers”.

O sucesso da experiência na petroleira é resultado não só da capacidade profissional dos deficientes, mas do trabalho do Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro (CVI-RJ), uma organização não governamental, sem fins lucrativos, que dá apoio, treinamento e busca oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com limitações físicas.

Criado em 1989 por um grupo de deficientes, o CVI oferece apoio psicológico, jurídico, social (projetos de adaptação do espaço urbano ao deficiente), material (confecção de objetos auxiliares, como adaptadores e andadores) e financeiro (recolocação no mercado de trabalho) a centenas de portadores de deficiência física. A estrutura do centro, formada por apenas dez voluntários, é pequena, mas já cadastrou cerca de 1.000 pessoas, tendo empregado dezenas delas.

Segundo Lilia Martins, presidente do CVI-RJ, o centro trabalha com dois tipos de contrato: um para empresas públicas, de terceirização, e outro para companhias privadas, de seleção, treinamento e adaptação. Lilia explica que a Lei 8.213, que determina que empresas com mais de 1.000 empregados tenham deficientes em sua força de trabalho, é de 1991, mas só começou a funcionar oito anos depois, com a Lei 3.298/99, que especifica as limitações físicas e possibilita a fiscalização.

PETROBRAS emprega deficientes físicos no serviço de atendimento ao cliente. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/petrobras-emprega-deficientes-fisicos-no-servico-de-atendimento-ao-cliente_pcdsc_460.html>. Acesso em: 13 abr. 2013.

SÁ, Elizabet Dias de. O deficiente visual e o trabalho competitivo. Disponível em: <<http://www.bancodeescola.com/trabalho.htm>>. Acesso em: 23 abr. 2013.

Conclusão

Já vimos que não é de hoje que os deficientes, de qualquer natureza, são discriminados. As pessoas tendem a olhá-las diferentes, como se elas não fossem “normais”, afinal, o que é ser normal?

A verdade é que já está sendo provado que os deficientes são capazes sim de exercer qualquer função, é só dar-lhes a oportunidade e tirar os obstáculos, que eles mostrarão o quanto são capazes. Eles podem trabalhar em qualquer setor desde que sejam dadas as oportunidades certas.

Como já foi visto que é difícil, os deficientes não estão sozinhos, eles estão assegurados nas leis de cotas, nas leis trabalhistas, há também ONGs que ajudam a capacitá-los, e não só isso, dão ajuda financeira e psicológica também.

Ter um portador de deficiência como funcionário é ótimo para uma empresa, além de estar proporcionando a inclusão, um funcionário portador de deficiência dá tudo de si, aproveitando aquela oportunidade, que sabe que são tão raras, melhorando, assim, o rendimento da empresa.

Referências

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O portador de deficiência no mercado formal de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2132/o-portador-de-deficiencia-no-mercado-formal-de-trabalho/1>>. Acesso em: 23 abr. 2013.

HALLIBURTON. Código de ética do funcionário da Halliburton. Disponível em: <http://www.halliburton.com/public/about_us/pubsdata/policies/pdf/cobc_PG.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2013.

LEI de Cotas. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia___77.html>. Acesso em: 23 abr. 2013.