

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO - UNIFECAP

Mestrado em Administração de Empresas

FERNANDO VIDOI BARBOZA

**ESTRATÉGIAS DE RECURSOS HUMANOS PARA INCLUIR A
PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Centro Universitário Álvares Penteado - UNIFECAP, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas (Área de Concentração: Recursos Humanos).

Orientador: Prof. Dr. Valter Beraldo

**São Paulo
2003**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO - UNIFECAP

Reitor: Prof. Manuel José Nunes Pinto

Vice-reitor: Prof. Luiz Fernando Mussolini Júnior

Pró-reitor de Extensão: Prof. Dr. Fábio Appolinário

Pró-reitor de Graduação: Prof. Jaime de Souza Oliveira

Pró-reitora de Pós-graduação: Profª Drª Maria Sylvia Macchione Saes

Pró-reitor Administrativo: Roberto Uchoa Alves de Lima

Coordenador do Mestrado em Administração de Empresas: Profª Drª Dirceu da Silva

Coordenador do Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica: Profº Dr. João B. Segreti

B238e

Barboza, Fernando Vidoi

Estratégias de recursos humanos para incluir a pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

Fernando Vidoi Barboza – São Paulo, Fecap, 13/03/2003

96 p.

Orientador: Prof. Dr. Valter Beraldo

Dissertação (mestrado) – Centro Universitário Álvares Penteado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – UNIFECAP – Mestrado em Administração de Empresas (Área de Concentração: Recursos Humanos).

1. Administração de empresas 2. Recursos humanos 3. Administração de recursos humanos 4. Deficientes

CDD 658.38

“A força de um time está na diversidade de cada um dos componentes, assim como as diversas faces de um diamante se somam em seu valor.”

J.C.Bemvenuti

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto da contribuição de diversas pessoas e instituições, as quais fizeram parte desta jornada dando uma enorme colaboração no fornecimento de material, além de me ensinarem os atalhos e de me mostrarem um outro lado da realidade. Para com essas pessoas tenho um dever de gratidão especial.

Meus sinceros agradecimentos ao meu orientador, Professor Valter Beraldo, pela acolhida, paciência, dedicação e confiança que me permitiram realizar esse trabalho.

Ao meu amigo Amauri Duarte, que se fez presente em cada etapa do estudo, incentivando, apoiando e colaborando na sua realização.

Enfim, a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização deste trabalho.

Muito Obrigado!

RESUMO

A abertura do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, mediante legislação específica, obriga as empresas brasileiras a prepararem-se para receber esses indivíduos e reconhece seus direitos de acesso ao trabalho como meio de tornarem-se independentes, úteis e capazes.

O presente estudo analisa as estratégias de recursos humanos de 22 empresas brasileiras para inserção do profissional com deficiência no mercado de trabalho. Esta dissertação também aborda aspectos ligados à motivação das empresas, à integração social dos deficientes e à legislação específica.

A pesquisa realizada junto a uma amostra de empresas brasileiras que empregam deficientes sugere índices quantitativos desfavoráveis relativamente à inclusão desses profissionais

Os resultados do trabalho indicam a necessidade de disseminar o conhecimento da legislação ;que ampara as pessoas portadoras de deficiência. Em decorrência da revisão da literatura, ainda que limitada pela especificidade do tema, e dos dados empíricos levantados são oferecidos elementos e condições para que se crie um ambiente de trabalho que ofereça maior motivação e uma efetiva integração social do deficiente no contexto de trabalho.

ABSTRACT

The opening of the job market to the physically impaired, through the recent passing of specific legislation, now obliges Brazilian companies to adapt themselves to receive these people, respect their right to work and guarantee accessibility, allowing them to become and feel more independent and productive to society.

The present study analyzes the strategies in human resources of 22 Brazilian companies that have adapted and welcomed physically impaired professionals into their staff and the job market. The study also discusses certain aspects of company motivation, social integration of the physically impaired, and its specific legislation.

This research, which was carried out among a sample group of Brazilian companies that now hire professionals with physical impairment, implies an unfavorable quantitative trend in their insertion in the job market.

The results of this research indicate the need to disseminate knowledge of this specific legislation. As a result of the reexamination of existing literature, even though scarce due to its specificity, and of the empirical data obtained, certain basic elements are suggested to create appropriate conditions and an environment of greater motivation and social integration for the impaired.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 REFERENCIAL TEÓRICO	16
1. Considerações sobre a área de recursos humanos no contexto organizacional.....	16
1.1 Evolução da Administração de Recursos Humanos no Brasil	17
1.2 Administração Estratégica de Recursos Humanos	22
1.2.1. Responsabilidade Social.....	32
1.2.2. Gerenciamento da diversidade	33
CAPÍTULO 2 A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (PPD).....	38
2.1. História da PPD	38
2.2 Conceito de Pessoa Portadora de Deficiência (PPD)	40
2.2.1. A Definição Jurídica da Pessoa Portadora de Deficiência	41
2.3. Quem é a Pessoa Portadora de Deficiência?	44
2.3.1. A PPD no ambiente trabalho	52
2.3.2. A PPD na educação	54
2.4. A proteção legal para o trabalho da PPD.....	57
CAPÍTULO 3 METODOLOGIA.....	66
3.1. Perguntas de pesquisa.....	66
3.2. <i>Design</i> da pesquisa	66
3.3. Procedimentos para escolha da amostra.....	67
3.4. Procedimentos para coleta dos dados	68
3.5. Limitações da pesquisa.....	68
CAPÍTULO 4	69
RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS.....	69
4.1. Apresentação dos Resultados da Pesquisa.....	69
4.2. Estratégias de Recrutamento	72
4.3. Técnicas de seleção	74
4.4. Treinamento dos funcionários	76
4.5. Benefícios	78
4.6. Adaptações das instalações.....	78
4.7. Outras considerações.....	79
Capítulo 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
BIBLIOGRAFIA	85
Anexo 1 – Carta de Apresentação	90
Anexo 2 – Carta Reforço.....	91
Anexo 3 – Questionário A	92
Anexo 4 – Questionário B	94
Anexo 5 – Quadros de análise da pesquisa.....	95
5. 1. Empresas que não contratam funcionários com deficiência.....	95
5. 2. Empresas que contratam funcionários com deficiência.	96

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1 Papéis de RH na construção de uma organização competitiva.....	26
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 Sugestões de ações para a empresa conquistar a confiança dos consumidores nos próximos anos.....	31
Tabela 2.1 Distribuição percentual e quantidades de pessoas com deficiência no Brasil, segundo critérios da OMS	45
Tabela 2.2 População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade – Brasil.....	46
Tabela 2.3 População residente, por tipo de deficiência, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação	48
Tabela 2.4 Comparativo entre Dados da OMS e IBGE.....	49
Tabela 2.5 Proporção de pessoas de 10 anos ou mais de idade, portadoras ou não de deficiência, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo os grupos de idade – Brasil.....	53
Tabela 2.6 Alunos Portadores de Necessidades Educativas Especiais, segundo região geográfica, em 2001	54
Tabela 2.7 Número de empresas em 31/12/00 por tamanho e região geográfica.....	63
Tabela 2.8 Número de empregos existentes em 31/12/00 por tamanho da empresa e região geográfica	64

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1 Empresas que possuem empregados portadores de deficiência.....	69
Gráfico 4.2 Motivos para não-contratação	71
Gráfico 4.3 Estratégias de Recrutamento	73
Gráfico 4.4 Estratégias de Seleção	75
Gráfico 4.5 Estratégias de Treinamento	77
Gráfico 4.6 Adaptações nas Instalações	79

INTRODUÇÃO

O mundo globalizado aumenta a complexidade de gerenciamento das interfaces com clientes, fornecedores, governo, sociedade e minorias como a dos deficientes, por exemplo.

À área de recursos humanos cabe um papel estratégico no sentido de atrair, manter e desenvolver talentos sensíveis às demandas dos acionistas, dos clientes, de forma consistente com as expectativas de comportamento socialmente responsável.

O mercado de trabalho está sendo gradativamente modificado pela incorporação de novas legislações e práticas destinadas a garantir o acesso ao emprego pelas pessoas com deficiência.

Estamos em plena "Era da Informação", em que o conhecimento é a principal moeda. As máquinas já substituíram a mão do trabalhador e o homem passa a ter funções mais intelectuais. Desenvolver estratégias de recursos humanos para inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho tornou-se uma necessidade. Estudar estas estratégias é ajudar a desenvolvê-las.

O termo "Era da Informação" foi utilizado por Castells (1999) para descrever o que considera uma nova era, que surge em substituição à era industrial marcada pela revolução industrial.

De acordo com esse autor, três processos independentes começam a ganhar força no final dos anos sessenta e princípios dos setenta e convergem hoje para a "gênese de um novo mundo". São eles: 1) a revolução das tecnologias da informação; 2) a crise econômica tanto do capitalismo quanto do socialismo e sua subsequente reestruturação; 3) o florescimento de movimentos sociais e culturais – feminismo, defesa do meio ambiente, dos direitos humanos, das liberdades sexuais etc.

O primeiro processo – a revolução das tecnologias da informação – atua remodelando as bases materiais da sociedade e induzindo a emergência da informalidade como a base material de uma nova sociedade. Nesse sentido, tem importância igual ou maior à da Revolução Industrial. As tecnologias da informação tornam-se as ferramentas indispensáveis na geração de riqueza, no exercício do poder e na criação de códigos culturais. Particular importância adquire, no entanto, ao potencializar as redes para tornarem-se o modo prevacente de organização das atividades humanas, transformando, a partir de sua lógica,

todos os domínios da vida social e econômica. É uma revolução na própria estrutura da comunicação, inclusive.

Com relação à comunicação, as sociedades humanas assistiram a quatro diferentes revoluções no caráter dos intercâmbios sociais: revolução no falar, no escrever, no imprimir e na informática. Castells chega até mesmo a equiparar a importância do surgimento do alfabeto ao surgimento do hipertexto e da metalinguagem, que reúnem no mesmo sistema de modalidades de comunicação humana a escrita e o audiovisual, configurando-se a chamada infovia. Essa infovia, interligada à rede, possibilita a transmissão rápida de dados para os mais diversos lugares do mundo e para o maior número de pessoas possível, em velocidade real.

Milhões de informações circulam hoje com enorme rapidez por meio de cabos telefônicos (geralmente fios de fibra ótica) e por outras tecnologias (como a transmissão de dados via satélite, a crescente exploração da banda larga etc.), interligando computadores de cidadãos, empresas, órgãos estatais e instituições do mundo inteiro. Por isso, a palavra rede (*net*) tornou-se um dos símbolos do nosso tempo.

De acordo com Santos (1982), dentre as múltiplas denominações aplicadas ao nosso tempo, nenhuma é mais expressiva que a de período tecnológico.

Segundo o autor, a ciência, a tecnologia e a informação, hoje, são a base técnica da vida social. Em outras palavras, o meio técnico-científico informacional é um meio geográfico no qual o território inclui obrigatoriamente ciência, tecnologia e informação.

Não se trata de as tecnologias terem determinado os rumos da sociedade e terem-na modificado em suas estruturas. As mudanças que levaram a sociedade à Era da Informação são fruto indireto dos movimentos sociais que o mundo viveu a partir dos anos 60 e 70. Esses movimentos minaram a estrutura rígida do capitalismo e do socialismo, obrigando-os a se reestruturarem. O recuo do nacionalismo e do tradicionalismo religioso preparou o cenário para uma ruptura fundamental na sociedade. Esses movimentos, apesar de terem caráter cultural e serem independentes das transformações tecnológicas, influenciaram essas transformações através do seu espírito libertário.

Enfim, o avanço da tecnologia tornou o mundo menor e mais veloz. Com a introdução da tecnologia nas empresas, os administradores viram-se obrigados a mudar a forma de produzir e organizar o trabalho (Maximiano, 1995).

Diversas são as novas condições e desafios que a globalização e a concorrência impõem às organizações. A grande vantagem competitiva passou a ser o capital intelectual.

Morgan (1996) apresenta uma série de metáforas para descrever a organização. Na metáfora das organizações vistas como cérebro, aponta que as organizações inovadoras devam ser planejadas como sistemas de aprendizado, que colocam ênfase especial em estar abertas à investigação e à autocrítica. A organização que inova necessitará de tradição e espírito holográfico, em que as atitudes inovadoras e habilidades desejadas do todo estejam entre as partes. O desafio de planejar organizações que possam inovar é o desafio de planejar organizações que possam auto-organizar-se.

Por esse motivo, as empresas inovadoras preocupam-se em atrair, manter e desenvolver indivíduos talentosos, que sejam sensíveis às demandas dos acionistas e saibam lidar com as inovações tecnológicas num ambiente extremamente competitivo.

Nas empresas contemporâneas, além da inclusão de indivíduos talentosos, há a preocupação com a inclusão de portadores de deficiências. Trata-se de um assunto emergente na área de recursos humanos, pois existe uma lei que obriga as empresas que possuem acima de 100 funcionários a contratarem um percentual desse ramo da classe trabalhadora. Entretanto, muitas vezes as empresas só percebem a importância desse fato quando o Ministério Público do Trabalho questiona a empresa. A área de recursos humanos tem então de assumir seu papel estratégico e antecipar-se aos acontecimentos.

Essa é uma das razões que impulsionou a realização deste estudo. Atualmente, para a empresa posicionar-se no mercado de trabalho não pode mais contar somente com a qualidade de seus produtos ou serviços como garantia de sobrevivência, porque tal atributo passou a ser uma exigência natural do mundo competitivo. O mercado tem sinalizado que as empresas serão cada vez mais cobradas pela imagem que projetam, pelos princípios éticos que norteiam sua gestão, pela maneira com que tratam empregados e o meio ambiente e, sobretudo, por sua ação social.

Com a globalização da economia, as organizações passaram a lidar cada vez mais com uma múltipla variedade de fatores, como países, ideologias, religiões, hábitos, pessoas, dentre outros. Esses fatores têm refletido no ambiente interno das organizações e, diante dessas transformações, a gestão de recursos humanos tem passado por grandes transformações para adaptar-se às necessidades das empresas, visando a incrementar sua capacidade competitiva e

a enfrentar a concorrência. O ambiente externo, o ambiente empresarial e as pessoas compõem uma sinergia, uma rede de relações, interações e interdependências tão fortes que a abordagem de uma dessas variáveis terá, necessariamente, de considerar as demais, no mesmo nível de importância (Lucena, 1995).

Os pontos citados acima são característicos da teoria Autopoiética, desenvolvida por Maturana e Varela (2001). A palavra *Poiesis* é um termo grego que significa produção. Autopoiese, portanto, quer dizer autoprodução. Esse termo surgiu para definir os seres vivos como sistemas que produzem continuamente a si mesmos. Esses sistemas são autopoiéticos por definição, porque recompõem continuamente seus componentes desgastados.

Os autores observam que o sistema vivo e o meio em que ele vive modificam-se de forma congruente. Na sua comparação, o pé está sempre ajustando-se ao sapato e vice-versa. É uma boa maneira de dizer que o meio produz mudanças na estrutura dos sistemas, que, por sua vez, agem sobre ele, alterando-o, numa relação circular. A esse fenômeno, eles deram o nome de acoplamento estrutural. Quando um organismo influencia outro, este replica influenciando sobre o primeiro. Ou seja, desenvolve uma conduta compensatória. O primeiro organismo, por sua vez, dá a tréplica, voltando a influenciar o segundo, que por seu turno retruca – e assim por diante, enquanto os dois continuarem em acoplamento. Pode-se concluir, portanto, que um sistema autopoiético é ao mesmo tempo produtor e produto.

Partindo da teoria Autopoiética, poderíamos considerar a empresa como um sistema social, orgânico e gerador de conhecimentos e informação, e não, unicamente, como um sistema administrativo e econômico e que se deve constituir apenas para uma finalidade especificadamente material. Trata-se de considerar a empresa como um sistema social em sua totalidade, no qual se procura focalizar a interatividade humana que a conduz a geração de negócios que possam satisfazer a estrutura social.

A consolidação da Responsabilidade Social das organizações está gerando um profundo impacto no modo como as empresas relacionam-se com seus públicos de interesse (*stakeholders*).

O Brasil possui 14,5% de sua população com algum tipo de deficiência – são cerca de 24,6 milhões de pessoas. Desse total, 9 milhões estão na idade de trabalho, porém, somente 200 mil pessoas portadoras de deficiência trabalham com carteira assinada. Há um déficit muito grande. Esses dados também contribuíram para a escolha do tema deste estudo, que

visa a ser um instrumento para que as organizações possam lidar melhor com os desafios de administrar o emprego de pessoas deficientes de forma humana e produtiva.

Pesquisa realizada, em 2001, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostra que as razões que levam as empresas a investir na área social são complexas e interdependentes, e incluem a questão humanitária, interesses econômicos e pressões da sociedade.

Segundo a pesquisa, no mundo globalizado, a questão da responsabilidade social surge como um fator de competitividade, ou seja, empresas socialmente ativas melhoram sua imagem junto aos seus consumidores, melhoram o relacionamento com as comunidades vizinhas e percebem ganhos de produtividade de seus trabalhadores. Além desses fatores, também existe uma pressão da sociedade para que as empresas invistam mais no social.

As empresas começam a observar que combater as desigualdades sociais não significa somente desenvolver ações de filantropia ou doações em dinheiro para causas nobres. As empresas estão certas de que lutar contra esses problemas, com programas sérios e bem-gerenciados e expectativas de longo prazo, é a melhor forma de garantir uma mudança significativa no quadro social vigente e, ao mesmo tempo, contribuir com sua própria sobrevivência no mercado, que já não é formado só por simples consumidores, mas por cidadãos, cada vez mais informados, conscientes e exigentes dos seus direitos, esperando que as empresas também assumam responsabilidades para com as sociedades onde e com quem atuam.

Os novos tempos caracterizam-se por uma rígida postura de cliente voltada à expectativa de interagir com organizações que sejam éticas, com boa imagem institucional no mercado.

Sobre esse aspecto, um dos traços mais evidentes do mundo do trabalho é a crescente preocupação com os direitos das minorias. Mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência são os grupos que mais atuam em busca dos seus legítimos direitos.

Os consumidores querem empresas que contribuam para amplas metas sociais e que não fiquem restritas aos seus característicos papéis de lucratividade, pagamentos de impostos, abertura de empregos e obediência das leis. A adoção de um comportamento que ultrapassa as

exigências legais agrega valor à imagem da empresa, aumentando o vínculo que seus consumidores estabelecem com elas.

O prestígio que a contratação de PPD traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro. Em 2002, 42% dos entrevistados declararam que a contratação de PPD está dentre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

Além da crescente pressão dos consumidores, a contratação de portadores de deficiência por parte das empresas é uma determinação legal, através de leis, decretos e convenções.

Na área trabalhista, diversas leis e convenções foram definidas no sentido de garantir o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. No âmbito internacional, o Brasil é signatário da Convenção n. 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Dentre as leis brasileiras, podemos citar a Lei n. 7.853/89, com a política nacional voltada para a pessoa portadora de deficiência; a Lei n. 8.213/91, que estabelece cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários; e o Decreto n. 3.298/99, regulamentando, dentre outras, a forma de admissão de trabalho.

Torna-se cada vez mais evidente para as empresas a importância de tratar a diversidade dessa minoria com competência em suas agendas de responsabilidade social e de considerá-la tema em seus planejamentos e decisões estratégicas.

Diante desse novo cenário, a área de recursos humanos desempenha papel estratégico dentro da organização, buscando alternativas de gestão de pessoal, integrando esses funcionários às novas tecnologias e administrando culturas, aptidões, habilidades e conhecimentos, tirando proveito de tal situação, que conseqüentemente agregará novos valores para a empresa.

Como ponto de partida, podemos expressar o problema da pesquisa com as seguintes perguntas: Que visão as empresas têm quanto à colocação da PPD no mercado de trabalho? Há estratégias de recursos humanos, nas empresas brasileiras, para contratar pessoas portadoras de deficiência – se há, quais são? Como se dá o processo de recrutamento, seleção, treinamento? Há a necessidade de adaptação da estrutura física da empresa para receber a

pessoa portadora de deficiência (PPD)? Há algum tipo de treinamento para os empregados não-portadores para saber lidar/tratar com um colega de trabalho portador de deficiência? As fontes para formular essas perguntas – bem como para buscar suas respostas – são a literatura, a experiência, a lógica e a intuição.

Durante o desenvolvimento da pesquisa, surgiram quatro hipóteses sobre as razões que levam as empresas a contratar PPD: mostrarem-se "simpáticas" ao público; conquistar uma fatia do mercado; explorar o trabalhador, pois a remuneração de uma PPD pode ser menor (a PPD se sujeita a um determinado trabalho sem questionar); ou, por fim, o fato de as empresas reconhecerem que a PPD é um funcionário como outro qualquer, utilizado como fonte geradora de riqueza através da mão-de-obra.

Considerando o tema, as perguntas e as hipóteses, o objetivo deste trabalho é estudar as estratégias de recursos humanos na inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, através da realização de uma pesquisa de natureza exploratória e explicativa.

De acordo com Silva e Menezes (2000), a pesquisa exploratória visa a proporcionar maior familiaridade com o problema para torná-lo explícito ou a construir hipóteses.

A escolha desse tipo de pesquisa deve-se a sua boa adequação às características do presente estudo. O tipo de abordagem escolhida possibilitou melhor exploração e consideração dos múltiplos aspectos envolvidos no fato estudado.

Para a elaboração teórica deste trabalho, procurou-se compreender a relação estabelecida entre mercado de trabalho e pessoa portadora de deficiência. Realizou-se um levantamento bibliográfico sobre a história da administração, tendo como enfoque a importância da mão-de-obra em cada uma das teorias apresentadas. Buscou-se o conceito de pessoa portadora de deficiência (PPD) – concebendo a idéia da pessoa com deficiência como força de trabalho –, e apresentou-se uma síntese da legislação brasileira relativa à inclusão da PPD no mercado de trabalho.

A definição da amostra na qual foi aplicada a pesquisa foi intencional. De acordo com Silva e Menezes (2000), a amostra da pesquisa deve representar "o bom julgamento" do universo de pesquisa. Para tanto, as empresas escolhidas têm requisitos estipulados para a pesquisa, que são empresas de grande destaque nacional reconhecidas em sua área de atuação.

Para o procedimento de coleta de informações, utilizou-se um questionário com perguntas fechadas e abertas, tendo por objetivo saber a opinião dos representantes das organizações. Tais questionários foram enviados via e-mail.

Após a data prevista para devolução dos questionários, verificou-se que o número de empresas que responderam às perguntas enviadas correspondia a um total de 29% da amostragem.

Os dados foram trabalhados utilizando-se planilhas eletrônicas e estão apresentados no decorrer do trabalho em forma de gráficos e tabelas.

Dividido em cinco capítulos, o tema será abordado da seguinte maneira: o Capítulo 1 apresenta a origem e a evolução da área de recursos humanos e discute o significado da administração estratégica de recursos humanos, apresentando as principais tendências quanto à questão do gerenciamento da diversidade; o Capítulo 2 apresenta a história e o conceito de pessoa portadora de deficiência, a evolução da legislação com relação ao tema e as ações governamentais para se fazerem cumprir as medidas legais; o Capítulo 3 apresenta a metodologia proposta de pesquisa, os procedimentos para escolha do universo da pesquisa, bem como os procedimentos para coleta de dados, e também aborda as principais limitações da pesquisa; o Capítulo 4 apresenta os resultados e análise dos dados da pesquisa realizada no final do ano de 2001, entre empresas consideradas inovadoras com relação à prática de recursos humanos; e, finalmente, o Capítulo 5 apresenta as considerações finais e tendências na área.

CAPÍTULO 1

REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o referencial teórico deste trabalho, discorre sobre a origem e evolução da área de Recursos Humanos, bem como discute as principais tendências quanto à questão do gerenciamento da diversidade.

1. Considerações sobre a área de recursos humanos no contexto organizacional

A história mostra que o homem sempre procurou formas de melhor utilizar seus esforços para conseguir melhores resultados. A organização é uma dessas criações e apresenta diversidade. Até meados do século XVIII, as organizações desenvolveram-se mais lentamente. A partir da Revolução Industrial, com a invenção da máquina a vapor aplicada à produção, dentre outras invenções tecnológicas, apareceram modernas organizações e novos desafios no campo administrativo.

A história da administração de recursos humanos, segundo Gil (1994a), surge em decorrência do crescimento das organizações e do aumento da complexidade das tarefas de gestão de pessoal. Seu desenvolvimento dá-se com a própria História da Administração.

A administração moderna surgiu no início do século XX, com Frederick Taylor, que veio a desenvolver a chamada Teoria da Administração Científica. O foco principal era na otimização das tarefas, objetivando aumentar a eficiência da indústria. Taylor considerava que uma organização deveria ser administrada através de métodos científicos, com controle efetivo. A base da Administração Científica era de natureza tecnológica. Julgava-se, que a melhor maneira de aumentar a produção era melhorando as técnicas ou métodos utilizados pelos trabalhadores. Taylor foi interpretado no sentido de considerar as pessoas como instrumentos, ou máquinas a serem manipuladas por seus líderes. As pessoas eram vistas como recursos manipulados, sem direito a participação como membros ativos do processo de produção.

Enquanto a Administração Científica era desenvolvida nos EUA, a Europa desenvolvia a Teoria Clássica da Administração. Seu precursor e maior autor foi Henri Fayol, que desenvolveu seus trabalhos na França (1916). Enquanto Taylor enfatizava a execução das tarefas, a Teoria Clássica enfatizava a estrutura das organizações. Essa teoria considera as

peças como detentores de funções, impessoalmente, porque as pessoas são efêmeras e os cargos são permanentes na organização.

Nessas abordagens, o papel de recursos humanos estava diretamente ligado ao controle da força de trabalho. A contratação de novos funcionários era feita sem critérios aprimorados; retinham-se os funcionários produtivos por meio de participação nos lucros e pagamento de bônus. Uma vez que os funcionários eram considerados uma extensão da máquina, o treinamento era no sentido de adequá-los à linha de produção e às normas de qualidade.

A partir dessas duas teorias, surgiram outras abordagens. Os muitos autores que se seguiram podem ser categorizados pelas ênfases de suas análises, quais sejam, enfoque nas pessoas, no ambiente e na tecnologia.

Em cada abordagem, a função de recursos humanos começa a crescer e ganhar importância. São introduzidos subsistemas ou atividades principais que compõem a administração de recursos humanos nas organizações. A área de recursos humanos, além de contratar e pagar funcionários, passa a ter como principal responsabilidade a identificação e a captação de recursos (funcionários); a manutenção do quadro pela integração, envolvimento, criação de espírito de equipe e parceiro estratégico nas decisões empresariais.

1.1 Evolução da Administração de Recursos Humanos no Brasil

Para compreender-se a evolução da Administração de Recursos Humanos (ARH), torna-se necessário conhecer algumas fases históricas marcantes no desenvolvimento do Brasil.

No Brasil, até 1930, as questões relativas ao mundo do trabalho eram tratadas pelo Ministério da Agricultura, sendo na realidade praticamente ignoradas pelo governo. As relações de trabalho eram estabelecidas por acordos entre patrões e empregados. As empresas executavam apenas funções de registro, controle de quantidade de pessoal, suas preferências no trabalho e folha de pagamento.

A introdução dos subsistemas ou atividades principais que compõem a administração de recursos humanos nas organizações teve, como causa primeira, pressões de fatos externos, além de serem marcadas, nos primeiros tempos, pelos modelos trazidos por multinacionais instaladas no Brasil.

Com a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, as empresas foram obrigadas a criar um departamento responsável pelas relações entre patrão, empregados, sindicatos e governo. Esse departamento tinha objetivos meramente burocráticos, dirigidos às exigências legais, motivo pelo qual os principais responsáveis pela área de recursos humanos eram oriundos da área do direito, representado pela figura do advogado.

Em decorrência do desenvolvimento tecnológico, seguindo o surto de desenvolvimento empresarial, especialmente da indústria automobilística, em meados da década de 50, torna-se necessária mão-de-obra qualificada. Nesse momento surge a figura do administrador de pessoal, cujas funções abrangem as atividades de Recrutamento e Seleção com técnicas próprias, visando a aprimorar a busca de pessoas de melhor potencial profissional (Resende, 1999). Antes disso, as pessoas eram contratadas pelo setor de compras, seguindo um raciocínio de que essa era a área responsável pelas aquisições da organização.

As funções do departamento pessoal passam a ser: aquisição de recursos humanos (descrição de funções ou de cargos, planejamento de recursos humanos, recrutamento, seleção e colocação), desenvolvimento de recursos humanos (atividades de determinação das necessidades de formação das diferentes categorias de pessoal, criação de programas de formação e suas avaliações), e conservação dos recursos humanos (atividades de avaliação de desenvolvimento, da administração de salários e benefícios).

É a partir dos anos 60 que se começa a falar em administração de recursos humanos, em vez de Administração de Pessoal e Relações Industriais; surge então o gerente de recursos humanos. Em 1966, foi criado o Fundo de Garantia por Tempo e Serviço (FGTS), as empresas passaram a registrar maior rotatividade de funcionários, que trocavam facilmente seu emprego quando não se sentiam satisfeitos, seja por questões salariais ou de relacionamento com outros colegas e chefes ou até mesmo por melhores oportunidades profissionais. Assim, notou-se nessa época maior necessidade de contratação de pessoas, o que acabou propiciando o surgimento do entrevistador (ou recrutador). Esse profissional não era psicólogo e tampouco um administrador de empresas, pois nessa época essa profissão ainda não era oficialmente regulamentada. O chefe de pessoal era simplesmente alguém que dominava a legislação brasileira e sabia como fazer com que sua companhia seguisse as regras.

As atividades de cargos e salários são trazidas, por multinacionais instaladas no Brasil, pela necessidade de atrair e fixar as pessoas qualificadas contratadas através de um processo

seletivo mais criterioso. Surge ainda o sistema de avaliação de desempenho, fortemente vinculado aos planos de cargos e salários, a fim de proporcionar avaliação justa e coerente.

O chamado "milagre econômico" da década de 70, que, dentre outras coisas, causou o superaquecimento da economia, fez com que a rotatividade de funcionários nas empresas aumentasse ainda mais. Mas nessa época a preocupação em ter um funcionário mais capacitado e preparado para assumir qualquer cargo tornou-se maior. Dada a necessidade de formar mão-de-obra adicional, para atender ao segundo surto de desenvolvimento empresarial, e pessoal especializado, surge a figura do psicólogo, atuando como entrevistador e responsável pelo treinamento e formação do pessoal dentro da empresa. Essa evolução acabou fazendo com que as empresas criassem um departamento autônomo de recrutamento e seleção, paralelo ao departamento de pessoal.

A necessidade de criar-se um salário complementar e atrair e reter pessoas qualificadas levou ao surgimento do subsistema de benefícios.

O desenvolvimento gerencial aparece motivado pela necessidade de capacitar a grande quantidade de técnicos promovidos a chefe e gerentes, devido à expansão empresarial ocorrida em anos anteriores.

Com a redemocratização do país, no final da década de 70, reacende o movimento sindical, colocando em foco as relações trabalhistas, bem como a obrigatoriedade, determinada por legislação, da permanência do engenheiro, médico, técnico e enfermeiro do trabalho. No final da década de 70, com o início das pressões sindicais, surgiu também a figura do negociador trabalhista, mais um funcionário para integrar-se à área de recursos humanos.

Na mesma época, o chefe de pessoal passou a ser o administrador de pessoas, e não apenas aquele que simplesmente pagava e punia. Nessa época a tarefa de punir os funcionários passa a pertencer aos próprios chefes de cada departamento da organização. As empresas começam a compreender que ninguém melhor do que o próprio chefe do funcionário para entender e atender aos seus desejos e preocupações.

Com a introdução da informática nas organizações, a área de recursos humanos inicia novos procedimentos, racionalizando assim suas rotinas de trabalho.

O surgimento da reengenharia, *downsizing* e terceirização, na década de 90, provocou mudanças na estrutura, funções e papéis da área de recursos humanos. Muitas organizações

terceirizaram algumas atividades de recursos humanos, como por exemplo a folha de pagamento, o recrutamento e a seleção de pessoal, e até mesmo o treinamento.

Durante o período 1990-1995, vive-se a globalização da economia e o aumento da competitividade nos negócios, valorizando o fator humano nas empresas. Surge, então, a remuneração por competência, gestão de clima organizacional, desenvolvimento de times e avaliação 360°.

A partir da obrigatoriedade de negociar a participação nos lucros e resultados das empresas, regulamentada no Brasil em dezembro de 1994, pela edição da Medida Provisória n. 794/94, as relações trabalhistas sofreram mudanças em suas características. As negociações começaram a ocorrer com a participação de comissões de empresa e realizadas com as diretorias das próprias empresas, sem a participação dos sindicatos patronais.

O surgimento da terceirização e reengenharia levou muitas organizações, teóricos e estudiosos da área de recursos humanos a iniciarem uma discussão acerca de sua sobrevivência. Muitos acreditavam que a área de recursos humanos desapareceria, enquanto outros apostavam na sua reformulação, tais como Resende (1999) e Diniz Costa (2000).

Em 1999, Resende realizou pesquisa em 269 empresas espalhadas por dezesseis estados brasileiros – das quais 79 aparecem na lista das 500 Maiores e Melhores (MM) da Revista Exame de 1998 –, motivado pela necessidade de obter informações consistentes e confiáveis para monitorar a evolução das práticas de administração de recursos humanos nas organizações brasileiras, bem como pelo fato de, nos últimos dez anos, terem ocorrido “profundas mudanças de paradigma nas organizações, com desdobramento na estrutura, nas funções, nos papéis, nos objetivos, nas prioridades da área de recursos humanos” (Resende, 1999, p. 17).

O autor conclui, dentre outras coisas, que a evolução de recursos humanos foi maior nos aspectos denominados expansivo e quantitativo, ou seja, maior número de empresas introduziram atividades ou áreas de recursos humanos e as que já as tinham acrescentaram novas atividades e sistemas. Mas a função de recursos humanos “melhorou pouco significativa ou proporcionalmente em termos de eficácia, qualidade de serviços e contribuições aos resultados das empresas” (Resende, 1999, p.20). Os dados de pesquisa indicaram a predominância de empresas em que o RH atua de forma reativa, variando entre aquelas mais burocratas legalistas, tecnicistas ou assistencialistas. Os dados obtidos em pesquisa mostram que apenas 10% das empresas pesquisadas “já ingressaram no estágio de

empresas proativas, integrando planos e sistemas de recursos humanos, vinculando seus objetivos aos da empresa, e estando voltadas para resultados” (Resende, 1999, p.20).

Para esse autor, a atividade de recursos humanos está mais valorizada do que nunca, pois jamais se teve tanta consciência da importância do fator humano para a produtividade e sucesso das organizações.

Diniz Costa (2000) relata pesquisa realizada com empresários e dirigentes de empresas, na qual se observou alta expectativa em relação ao profissional de recursos humanos no que tange a sua contribuição para atingir os objetivos organizacionais, participando também do território da estratégia, agregando valor na promoção de organizações totalmente voltadas para clientes e resultados. “Seu negócio tem a ver não apenas com pessoas e processos. Tem relação com a contribuição para os resultados da Instituição” (Diniz Costa, 2000, p.26).

Para tanto, cria-se a necessidade de o profissional de recursos humanos tornar-se um empreendedor e não apenas um especialista em recursos humanos, deixando de ter seu foco de atuação voltado apenas para dentro da área, mas começando a desenvolver um “enfoque primeiro no negócio da organização e, daí, do ‘negócio recursos humanos’ dentro da organização” (Diniz Costa, 2000, p.27), além de buscar desenvolver uma atuação mais proativa. O profissional de recursos humanos precisará compreender e internalizar a diferença entre focar as necessidades meio de seus clientes, e focar as necessidades-fim, transformando-se em agente para a maximização dos resultados finais para o cliente.

Fischer e Albuquerque¹ coordenaram em 2000 a pesquisa Delphi RH 2010, realizada com 168 profissionais de recursos humanos. O resultado mostrou que as novas tendências a serem implementadas nos modelos de gestão das organizações deverão incidir predominantemente sobre os princípios, filosofia e estratégias gerais de gestão das empresas. Mais de 60% dos pesquisados planejam realizar algum tipo de alteração nessa dimensão do modelo nos próximos dez anos.

Segundo dados levantados pela pesquisa, dois consensos absolutos foram apresentados no estudo: o conceito de autodesenvolvimento e a busca do comprometimento das pessoas com os objetivos da organização. A maioria dos profissionais entrevistados enquadrou esses dois itens como exigência para as pessoas nas organizações.

1. Disponível em: <http://www.fea.usp.br/fia/progep/DelphRH_2010_HP.htm>. Acesso em: 20/5/2002. Pesquisa DELPHI - RH 2010, coordenada por ALBUQUERQUE, L.; FISCHER A.L.

Segundo Fischer e Albuquerque, embora praticamente nenhuma das tendências de ambiente apresentadas possa ser considerada irrelevante, no futuro cinco delas deverão ter maior destaque. São elas:

- Acirramento da competição entre empresas;
- Mudanças na legislação trabalhista;
- Globalização da economia, empresas e negócios;
- Processo de fusões e aquisições;
- Trabalho a distância.

Essas buscas estão relacionadas ao novo contexto tecnológico e econômico. A informação e a competição caminham juntas, levando, por exemplo, clientes a estarem muito mais expostos a novas propostas e idéias, fortalecendo novas regras de oferta e demanda.

Resultados de pesquisas podem induzir caminhos a serem observados pela administração de recursos humanos na busca da excelência das suas atividades, integrando-se à busca da excelência da empresa como um todo. “Entendendo-se aqui excelência como a ampla satisfação de todos os clientes da organização (internos e externos), associando a isso uma visão ética, ecológica e voltada para o futuro” (Resende, 1999, p. 62).

A evolução da área de recursos humanos no Brasil reflete o paradigma das relações de trabalho vigentes na administração: o funcionário deve estar motivado para atender aos objetivos preestabelecidos pela organização; ambos, nem sempre têm interesses convergentes, e estes devem ser administrados através da gestão do trabalho pelo supervisor/gerente e pela ação da gerência de recursos humanos.

Podemos verificar no Brasil uma diversidade de períodos na evolução da gestão de recursos humanos. Hoje, podemos identificar empresas atuando tanto com o enfoque jurídico-trabalhista do período dos anos 50 a 60, como administrativo dos anos mais atuais (Maximiano, 2000).

1.2 Administração Estratégica de Recursos Humanos

Uma empresa só existe para atender a uma demanda da sociedade e é com base nisso que deve ser feito o alinhamento da estratégia.

O conceito de estratégia é abrangente e, apesar de autores o expressarem de formas diferentes, Mintzberg et al (2000) apontam algumas unanimidades e suas respectivas ressalvas:

- A estratégia dá o rumo – serve de bússola, mas pode funcionar como um biombo e mascarar perigos potenciais;
- A estratégia concentra os esforços – favorece a coordenação de esforços, mas corre-se o risco de formar-se um linha de pensamento de casa, de não mais se olhar em volta;
- A estratégia define a organização – meio prático para entender-se a organização e a diferenciá-la das outras;
- A estratégia é fonte de coerência interna – ela procura a ordem, não a ambigüidade. Nesse sentido, pode ser vista como uma teoria, uma estrutura cognitiva destinada a simplificar e apreender o mundo e, assim, facilitar a ação. O problema é que, justamente na incoerência, a criatividade encontra seu fertilizante, onde colhe novas combinações de fenômenos até então isolados.

Também é importante salientar o propósito da atividade empresarial, a motivação dos empreendedores, o desejo dos *stakeholders*, o seu campo de atuação (área de domínio/nicho de mercado) e sua contribuição social, além do desafio ousado ou do sonho possível de realizar. É a explicitação do negócio, sua missão, visão de futuro e estratégias através do exercício do pensamento estratégico, do profundo conhecimento do macroambiente e do negócio e do seu papel na comunidade.

Cada elo da empresa (área de recursos humanos, finanças, marketing, suprimentos, etc.) deve ser planejado e balanceado com todos os outros, em um processo integrado de planejamento. O processo contínuo de avaliação e ajuste da estratégia à realidade é extremamente relevante. Atualmente, a implantação de indicadores de mensuração estratégica, como o *Balanced Scorecard*, auxilia na medição da eficácia da estratégia empresarial, inclusive no que diz respeito à função da área de recursos humanos.

O *Balanced Scorecard* é um sistema de avaliação de desempenho empresarial. Seu principal diferencial é reconhecer que os indicadores financeiros, por si sós, não são suficientes para isso, uma vez que só mostram os resultados dos investimentos e das atividades, não contemplando os impulsionadores de rentabilidade em longo prazo. O *Balanced Scorecard* complementa as medições financeiras com avaliações sobre o cliente,

identifica os processos internos que devem ser aprimorados e analisa as possibilidades de aprendizado e crescimento (área de recursos humanos), assim como os investimentos em recursos humanos, sistemas e capacitação que poderão mudar substancialmente todas as atividades (Becker, 2001).

A área de recursos humanos deve integrar-se ao negócio e ter a capacidade de estar voltada ao resultado. Um dos pontos mais importantes dentro dessa nova visão é a capacidade de medir numericamente o impacto de suas ações, ter a consciência da sua participação no resultado da empresa, divulgar e medir constantemente esses índices.

A relação Empresa – Empregado tem por objetivo criar um ambiente de permanente aprendizagem e crescimento pessoal e organizacional. Essa relação é traduzida pelos Sistemas de Gestão do Desempenho de Pessoas, de Remuneração e de Reconhecimento atrelado ao Desempenho, pelo Plano de Cargos, Carreira e Sucessão Gerencial, pela Gestão da Qualidade de Vida e pelos Planos de Desenvolvimento Profissional. Além dos sistemas e planos citados, a comunicação interativa e contínua merece destaque para o gerenciamento dos negócios, já que pode facilitar a compreensão do rumo desejado, mobilizar para o alcance das metas traçadas e estreitar as relações entre gerentes e empregados. Além disso, investir nas pessoas para que flua a consciência da sua missão pessoal e, ao mesmo tempo, compartilhar a missão organizacional trazem maior facilidade para alinhar objetivos individuais a objetivos empresariais e uma oportunidade incrível de aumentar o nível de satisfação dos empregados e obter o desenvolvimento da organização.

A área de recursos humanos passou a ter posição extremamente estratégica e de destaque dentro das organizações, participando e opinando ativamente sobre os negócios, ações, estratégias e investimentos das organizações, sem contar outros fatores de peso, como incremento de novas competências, aumento da credibilidade, apoio nos processos de mudanças, capacitação técnica e conhecimento, que passaram a ter papel primordial para os gestores de recursos humanos. É preciso ter uma visão clara, não míope, da realidade em transformação, estando aberto às mensagens, extraídas dos novos paradigmas. Essas mensagens devem ser “decodificadas” com um mínimo de distorção possível (Ulrich, 2001).

Segundo o autor, para a reavaliação de recursos humanos, é imprescindível que esses profissionais superem desafios sem precedentes, na criação de capacidades organizacionais globais. Tais capacidades são processos e práticas que permitem a uma empresa maneiras singulares de criar valor ao cliente.

Assim, um dos desafios é vincular os objetivos empresariais aos processos e programas de recursos humanos. O redimensionamento das práticas de recursos humanos deve ser mais sobre a cadeia de valor e menos sobre atividades separadas (Ulrich, 2001). A atividade de recursos humanos esteve voltada para dentro da empresa. A mudança para um foco no consumidor redireciona a atenção para a cadeia de valor.

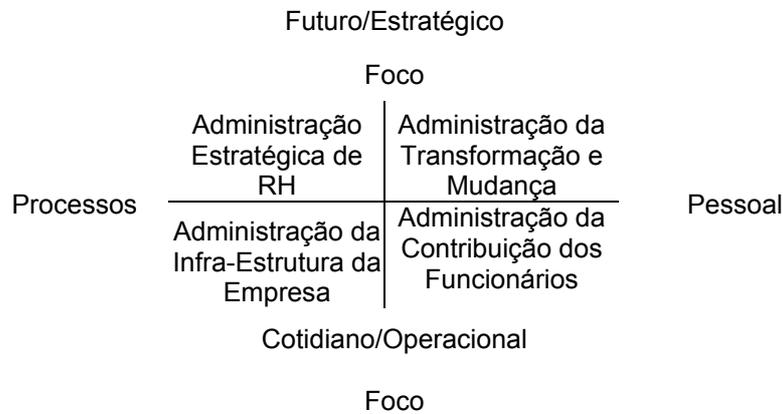
Esse autor defende a idéia de que a área de recursos humanos precisa desenvolver suas capacidades. Não basta mais contratar, treinar ou premiar pessoas. É necessário criar um conjunto de capacidades organizacionais em que competências individuais são menos importantes que as grupais. “Essas capacidades organizacionais são o DNA da competitividade” (Ulrich 2001, pg 25).

A competitividade sugere mudanças para o setor de recursos humanos. “Os profissionais de recursos humanos precisam se concentrar mais nos resultados de seu trabalho do que em executar melhor seu trabalho. Devem articular seu papel em termos de valor criado (...) Precisam aprender a medir resultados mais em termos de competitividade do que em bem-estar dos funcionários” (Ulrich, 2001). De ser preventivo e proativo e não reativo. Construir organizações competitivas e não confortáveis. A área de recursos humanos passou mais tempo professando do que sendo profissional e o momento é de ação e desempenho e não de pregação.

Ultrapassando esse e outros desafios, os profissionais de RH podem estar prontos para assumir o que Ulrich (2001) chama de múltiplos papéis.

A Figura 1.1 descreve as metas e os quatro papéis que os profissionais de RH devem desempenhar para poder converter sua parceria empresarial em realidade.

Figura 1.1
Papéis de RH na construção de uma organização competitiva



FONTE: Ulrich (2001, p. 40).

Para criar valor para a empresa, os profissionais de recursos humanos precisam focar as metas de seus trabalhos e não as atividades. São as metas que garantem os resultados de suas atividades.

O foco vai do estratégico de longo prazo ao operacional de curto prazo. A área de recursos humanos precisa aprender a ser ao mesmo tempo estratégica e operacional. As atividades estendem-se da administração de processos à de pessoal. Esses dois eixos delineiam quatro papéis principais da área de recursos humanos.

O principal desafio para o desenvolvimento do papel de Administração Estratégica de recursos humanos/parceiro estratégico é integrar as práticas de recursos humanos à estratégia empresarial. É atuar como parte integrante da equipe empresarial e ser capaz de traduzir a estratégia empresarial em ação. O planejamento de recursos humanos torna-se parte do planejamento empresarial e não mais uma ação isolada, com planos de pouca expressão, com pouca ou nenhuma participação dos gerentes de outras áreas, gerando documentos sofisticados, mas que adicionam pouco valor. Um parceiro estratégico tem no gerente de linha seu parceiro na adição de valor através da concretização de ações.

O papel de administração da infra-estrutura da empresa/especialista administrativo é considerado o mais tradicional no desempenho do profissional de recursos humanos, o especialista administrativo tem a função de conceber e desenvolver processos eficientes para contratar e treinar, dentre outros. Seu objetivo é a construção de uma infra-estrutura eficiente.

O papel de especialista administrativo inclui o desenvolvimento e condução de planos e políticas para a administração efetiva dos recursos humanos, o apoio à identificação dos

processos ineficazes e na concepção de métodos alternativos, interrompendo certas atividades, simplificando, agilizando e redefinindo outras. O especialista administrativo busca o melhoramento contínuo dos programas, visando à melhoria no atendimento e qualidade, bem como à redução de custo.

O papel de administração da contribuição dos funcionários/defensor busca o aumento do envolvimento e capacidades dos funcionários. Engloba atividades como: estímulo ao trabalho em equipe, programas de comunicação, treinamento e desenvolvimento, entrevista de desligamento, dentre outras. O objetivo é ouvir, responder e prover recursos aos funcionários, através do apoio ao gerente de linha, responsável primordial por essa atividade. O papel de recursos humanos consiste em ajudar o gerente de linha no cumprimento dessa atividade.

A área de recursos humanos adiciona valor, assumindo uma postura confiante e confiável no apoio ao gerente de linha, viabilizando a contribuição elevada e dedicação dos funcionários.

O resultado da atuação do profissional de recursos humanos no papel da administração da transformação e da mudança/agente de mudança é a criação de uma organização renovada, através da geração de capacidades para a mudança. Seu maior desafio é substituir a resistência pela resolução, o planejamento pelo resultado, o medo pelo entusiasmo, o desejo de mudar pela competência para tal. A forma de adição de valor no desempenho desse papel é fazer acontecer e o caminho mais simples é demonstrando a mudança, ou melhor, servir de exemplo de mudança para a organização como um todo.

O profissional de recursos humanos empreendedor, atuando segundo os múltiplos papéis de Ulrich, busca ainda educar o corpo gerencial de sua empresa para o exercício do papel de *coach*, de treinador de sua equipe, deixando de lado atuações isoladas nas quais a área recursos humanos funciona como uma legítima “caixa preta”, apenas acessível aos profissionais da área. Assim, estará contribuindo para a realização daquele que é o “sonho dourado” de todos: chegar a uma realidade na qual todos se sintam e atuem como responsáveis pelas conquistas na função recursos humanos, atuando de forma proativa, com ganhos em receptividade e flexibilidade, qualidade e satisfação do cliente, bem como em produtividade, observando assim que as pessoas são uma fonte cada vez mais importante de vantagem competitiva.

Muito embora nunca, como na década passada, tenha-se falado tanto em novas realidades e mudanças nos valores e práticas do trabalho, tornando o adequado e eficaz

gerenciamento do ser humano uma condição estratégica para o sucesso das organizações, principalmente se conduzido de forma integrada aos fatores técnicos e econômicos da empresa, ainda o profissional de recursos humanos tem demonstrado, através de sua conduta, reflexos da influência do desenvolvimento histórico da área.

Pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), coordenada por Livia Barbosa, em 2001, aponta que o papel estratégico dos profissionais de recursos humanos só existe no mundo ideal. O resultado de entrevistas com 237 profissionais mostra que a maioria considera-se mal-informada e despreparada do ponto de vista do cotidiano do negócio da empresa em que trabalham².

Assim, as empresas estão em estágios diferenciados relativamente à gestão de recursos humanos. Grande parte vivencia um período de mudanças, de transição. Algumas administram seus recursos humanos de forma tradicional e outras de formas inovadoras. “Na realidade, no Brasil, não se pode falar de homogeneidade de períodos de evolução da Gestão de Recursos Humanos. Hoje podem ser encontradas empresas operando tanto com o enfoque jurídico trabalhista do período de 30 a 50, como tecnicista dos anos 50 e 60, como administrativo dos anos mais recentes” (Almeida, Teixeira e Martinelli, 1993, p. 18).

O planejamento estratégico de recursos humanos tem de estar integrado com o planejamento estratégico da empresa. Porém, na maioria das vezes a alta administração desconhece a contribuição que a área de recursos humanos pode dar na elaboração do planejamento estratégico. Por outro lado, a área de recursos humanos não consegue impor suas idéias tendo em vista a falta de formação estratégica de certos profissionais de recursos humanos.

O papel de recursos humanos é tão importante hoje quanto na época mais rudimentar das pequenas empresas, mas muito mais difícil de ser compreendido.

A área de recursos humanos vive um período de mudanças, no qual o ideal nem sempre corresponde ao real. A competitividade globalizada vem mudando o foco da gestão de pessoas nas empresas brasileiras, que tentam adaptar-se aos novos tempos. Os tipos de mudanças variam, por exemplo, desde reservas de recursos naturais, clima político numa nação estrangeira, até taxas regionais de crescimento demográfico. Algumas dessas mudanças são facilmente projetadas, mas outras representam grandes desafios a uma análise mais

2 Revista Exame. Editora Abril. Edição 769, junho, 2002.

simples, porque dependem de uma série de fatores. Fatores estes que estão fora do controle da organização e alguns causarão efeitos profundos nos planos estratégicos.

Atualmente, cresce, a cada semana que passa, a lista de empresas americanas que cometeram fraudes contábeis, maquiando os resultados de seus balanços. Essas práticas têm causado reflexos não só na economia mundial e brasileira, mas também no cotidiano das empresas nacionais.

Além do impacto da turbulência nos mercados internacionais e da incerteza eleitoral brasileira, os gestores das empresas têm de estar atentos a uma infinidade de fatores que afetam a sobrevivência de suas empresas, alinhando assim as estratégias com as exigências externas.

A área de recursos humanos representa, em sua prática diária, o elo entre três elementos: a realidade social, política, econômica e cultural; a organização na qual se encontra inserida e suas peculiaridades; e os indivíduos que nela trabalham, cada qual com características únicas e singulares.

Ações com foco estratégico devem ser propostas, acreditando no espírito de compromisso, vontade de ganhar, garra, dedicação, amor e carinho dos empregados como fatores importantes de sucesso nas organizações.

Estrategicamente é importante que a área de recursos humanos esteja ligada diretamente à presidência da organização, tendo o papel de elaborar políticas e diretrizes para a área, dar apoio e suporte aos gerentes, atuando como um consultor interno. Compete à área de recursos humanos criar as ferramentas que propiciem a melhoria contínua nas condições de trabalho e estimulem a comunicação interna, através de programas como portas abertas, entrevistas e reuniões programadas, café da manhã com empregados, trabalhando assim para que a informação entre as equipes flua de forma harmônica, sem ruídos.

As empresas tentam direcionar suas ações para atender a diversas demandas impostas pela sociedade. Muitos fatores externos obrigam as empresas a mudarem suas gestões.

A inclusão da PPD no mercado de trabalho é reconhecida pelos consumidores como uma atitude ética e responsável, pois assim empresa mostra-se preocupada com problemas sociais.

Desde o ano de 2000, é realizada no Brasil a pesquisa intitulada *Responsabilidade Social das Empresas - Percepção do Consumidor Brasileiro*. Trata-se de uma iniciativa

conjunta do Instituto Ethos e da Indicator Pesquisa de Mercado. Os objetivos da pesquisa são detectar como os consumidores percebem a responsabilidade social das empresas, que expectativas têm em relação a esse aspecto e como ela repercute em suas atitudes e comportamentos.

Os dados brasileiros fazem parte do levantamento mundial *Corporate Social Responsibility - Global Opinion on the Changing Role of Companies*. Desenvolvido pelo instituto de pesquisa canadense *Environics International Ltd*. Esse estudo reúne parceiros em vinte países.

A continuidade desse diagnóstico anual vem permitindo o acompanhamento do processo de crescimento da influência, compreensão e valorização do conceito de responsabilidade social empresarial. Como os conceitos que envolvem esse tema são novos e têm estado em constante debate na sociedade, a pesquisa também serve para verificar, segundo os consumidores, quais as atribuições que as empresas devem assumir para ser reconhecidas como socialmente responsáveis.

Em cada país participante do estudo foi realizada uma pesquisa quantitativa, com critérios de representatividade definidos segundo parâmetros locais. No Brasil, em sua terceira edição, o trabalho de campo foi feito em novembro de 2001, através da realização de entrevistas pessoais e domiciliares, com a aplicação de questionários. A amostra, composta de 1.002 entrevistas com pessoas entre 18 e 74 anos, foi dividida por cotas de sexo, idade, ocupação e escolaridade. Para assegurar a abrangência nacional, foram selecionadas as regiões metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Belém, Recife, Salvador, Fortaleza, Brasília e Goiânia.

Quanto aos procedimentos das empresas que motivam o consumo, foi feita a seguinte pergunta: Qual das seguintes atitudes de uma empresa estimularia você a comprar mais e recomendá-la aos seus amigos?

O resultados estão apresentado na tabela a seguir:

Tabela 1.1
Sugestões de ações para a empresa conquistar a confiança dos consumidores nos próximos anos

Ações da empresa	Ano		
	2000	2001	2002
	%	%	%
Colabora com escolas, postos de saúde e entidades sociais da comunidade.	43	42	44
Contrata portadores de deficiências físicas	46	43	42
Mantém programas de alfabetização para funcionários e familiares	32	28	29
Adota as práticas efetivas de combate à poluição	27	27	24
Mantém programas de aprendizagem para jovens na faixa de 14 a 16 anos	20	28	24
Cuida para que suas campanhas publicitárias não coloquem em situação constrangedora, preconceituosa ou abusiva as crianças, idosos, mulheres, negros e outros grupos minoritários.	23	24	22
Realiza campanhas educacionais na comunidade	16	14	22
Apóia campanhas para erradicação do trabalho infantil	22	18	21
Mantém um excelente serviço de atendimento ao consumidor	24	28	18
Contrata ex-detentos	15	14	14
Libera seus funcionários no expediente comercial para ajudar em ações sociais	8	10	11
Participa de projetos de conservação ambiental de áreas públicas	9	12	9
Promove eventos culturais	6	6	7
Divulga suas contribuições para candidatos em campanhas eleitorais	4	4	3

FONTE: Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, pesquisa 2002 – p. 22.

Em dois anos consecutivos, 2000 e 2001, a contratação de deficientes aparece como valor/atitude que motivariam mais os consumidores a comprar os produtos de uma empresa. Em 2002, esse item passa a ocupar o segundo lugar na pesquisa, mas, como podemos observar, essa atitude continua sendo considerada pelos consumidores como um fator importante.

Esse indicador pode propiciar reflexões e subsidiar decisões e ações estratégicas de empresas que estão preocupadas em manter e/ou estimular sua posição estratégica na indústria.

A empresa que opta por abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe as barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo.

Nesse sentido, a área de recursos humanos tem papel fundamental, já que é por meio dela que os deficientes poderão entrar na empresa, provando que esses profissionais são tão

competentes quanto os outros, ainda que encontrem obstáculos relacionados à falta de instalações apropriadas e ao preconceito.

Se por um lado há a pressão feita pelos consumidores, por outro, observa-se a criação de ações governamentais garantindo a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

Conforme a Lei n. 8.213/91, as empresas com mais de 100 empregados estão obrigadas a contratar determinado percentual de pessoas portadoras de deficiência.

A inclusão da PPD no mercado de trabalho, além dos fatores acima mencionados, passa a ser um importante fator estratégico.

Por desconhecimento da alta administração, o planejamento estratégico é desenhado sem considerar esses fatores.

Nesse momento, a área de recursos humanos deve desempenhar seu papel de parceiro estratégico, alertando a alta direção e apontando possíveis conseqüências que a empresa poderá sofrer não atendendo a esse tópico.

1.2.1. Responsabilidade Social

De acordo com Borger (2001), o conceito de responsabilidade social está relacionado a diferentes idéias. Para alguns, ele está diretamente associado à idéia de responsabilidade legal; para outros, pode significar um comportamento socialmente responsável no sentido ético; e, para outros, pode transmitir a idéia de contribuição social voluntária e associação de uma causa específica. Trata-se de um conceito complexo e dinâmico, com significado diferente em contextos diverso.

Diversos setores da sociedade – consumidores, organizações não-governamentais (ONGs) e sindicatos, dentre outros –, conscientes dos seus papéis, exercem, cada vez mais, forte poder de pressão sobre as empresas e o governo, buscando encontrar soluções que permitam a mudança desse panorama. A responsabilidade social das empresas ganha a cada dia mais força nesse cenário em que a globalização econômica, por si só, não foi capaz de promover a prosperidade e a justiça social desejados pelos vários atores sociais.

É possível afirmar que a expectativa da sociedade em relação ao comportamento das empresas vai continuar crescente. Existem elementos indicativos de que a tendência nos próximos anos é de aumento do ativismo e de uma postura mais combativa por parte das

ONGs, movimentos sociais e sindicais. Além disso, cresce o número de formadores de opinião mais qualificados, que estão analisando com maior profundidade as práticas socialmente responsáveis das empresas.

As empresas, principalmente as que atuam no cenário global, encontram-se diante de um duplo desafio: de um lado, são pressionadas pelo mercado por redução de custos e ganhos de eficiência; de outro, precisam encontrar diferenciais competitivos que fortaleçam a imagem, a reputação, e proporcione longevidade aos seus negócios, aliada a uma atuação efetiva no processo de transformação social.

Assim, a gestão socialmente responsável é o fator que pode contribuir para a evolução das empresas nesse processo. Ao adotar um efetivo compromisso com a ética e a sustentabilidade social e ambiental do planeta, as companhias estarão exercendo plenamente sua responsabilidade social e ajudando a construir um mundo melhor para todos.

1.2.2. Gerenciamento da diversidade

O conceito de "diversidade" é de uso recente e vem surgindo como estratégia de negócios geralmente em grandes empresas ou empresas dos setores mais avançados, com frequência em empresas multinacionais. Por vezes, é apenas uma resposta à nova consciência social de combate à discriminação no trabalho. Outras vezes aparece como um instrumento de marketing. Está assim ligado a questões como "direito à diferença", "princípio básico de cidadania", ou mesmo "estratégia para preservar competitividade".

O conceito diversidade no ambiente de trabalho está ligado à promoção e à integração das diferenças racial, sexual, cultural e intelectual entre as pessoas que fazem parte de uma empresa ou negócio.

A noção contemporânea de diversidade como um valor nas relações humanas é resultado da busca de oportunidades iguais e de respeito à dignidade de todas as pessoas. Assim, a diversidade representa um princípio básico de cidadania, que visa a assegurar a cada um condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. Ao mesmo tempo, a prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes em que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais.

A valorização da diversidade e do pluralismo no mundo contemporâneo é decorrência do reconhecimento cada vez maior da democracia como fator essencial para o aprimoramento

das sociedades e da busca de novos padrões de convivência assentada em relações socialmente mais justas.

Por seu significado abrangente, a diversidade é meta a ser buscada e praticada coletivamente por cidadãos, instituições, governos e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada. As empresas, como sujeitos desse processo, devem assumir tarefas específicas de valorização da diversidade.

A diversidade no ambiente interno empresarial pode representar melhoria na qualidade de vida do trabalho. No ambiente externo, nas relações com o mercado e a sociedade, as iniciativas que priorizam a diversidade podem significar uma expressiva melhoria na imagem de marca.

Esse novo cenário mundial da gestão empresarial é resultado da globalização que exige novas demandas e desafios. Produtividade, competitividade e compromisso social são requisitos básicos de sustentabilidade e sucesso dos negócios.

É importante entender o que envolve a diversidade, hoje, com uma definição muito mais ampla do que há vinte anos. A condição socioeconômica dos empregados, estilo de trabalho, idade, ascendência, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condições de saúde e deficiência física são, dentre tantas outras, condições diferenciadas que muitas vezes se configuram como "divisores de água" nas relações de trabalho.

Valorizar a diversidade no ambiente de trabalho, como, por exemplo, contratar portadores de deficiência, significa que a empresa tem por princípios a responsabilidade social de promover oportunidades iguais e o respeito à dignidade, independentemente da obrigatoriedade legal. A empresa que valoriza a diversidade é vista como ética, o que a faz obter reconhecimento da sociedade. Portanto, empresa e sociedade beneficiam-se econômica e socialmente com a diversidade, benefícios esses usufruídos por empresas do mundo inteiro.

O Brasil é signatário, desde 1965, da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, assumindo o compromisso de formular e aplicar política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão. Na definição da Convenção n. 111, discriminação compreende “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

As empresas são também um importantíssimo espaço existencial para seus funcionários. As pessoas vivem no ambiente de trabalho grande parte de seu tempo e nele estabelecem relações profissionais, interpessoais e institucionais de grande relevância. Ao estimular a diversidade e atuar contra a discriminação, a empresa está fortalecendo o respeito mútuo entre as pessoas, o reconhecimento de suas particularidades e o estímulo a sua criatividade e cooperação. Além disso, os valores e o comportamento das empresas repercutem nas suas relações com clientes, fornecedores e com a comunidade. A prática do pluralismo e da não-discriminação tem elevado potencial de multiplicação junto a esses parceiros, refletindo-se de forma positiva no relacionamento com clientes e fornecedores.

Diante da tendência de disponibilidade cada vez maior dos recursos tecnológicos, a vantagem competitiva de uma empresa será determinada em grande medida pela qualidade da relação que ela mantém com as pessoas, interna e externamente. E essa qualidade está diretamente relacionada ao problema da inclusão ou exclusão de diferentes grupos sociais, com suas múltiplas culturas, visões de mundo e estilos de trabalho.

A promoção da diversidade se apresenta, em cada empresa, com características distintas e específicas. Além do compromisso abrangente com a diversidade, cabe a cada empresa determinar que aspectos particulares devem estar sob o foco de suas políticas.

As empresas interessadas em promover a diversidade e combater o preconceito devem estar prevenidas de que o discurso, isoladamente, tem sido ineficaz para mudar comportamentos discriminatórios. No Brasil, não é por falta de leis que o preconceito resiste.

Os trabalhadores portadores de deficiência são, via de regra, vítimas de obstáculos e dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho. Existe legislação específica relacionada a esse aspecto, e o investimento das empresas na incorporação dessas pessoas tem relevante impacto social.

Uma empresa que valoriza a diversidade cria um ambiente que respeita e apóia os empregados com formação não-tradicional, de forma que eles possam contribuir com todo seu potencial. Assim, um contingente de pessoal diversificado e abrangente dá à organização uma base de experiência mais ampla e rica.

Segundo Fleury (2000), a gestão da diversidade agrega valor econômico à organização podendo até mesmo fazer subir o valor das ações no mercado.

Todavia, a valorização da diversidade exige razoável sensibilidade e esforços por parte dos executivos. O desafio é trazer a diversidade para um enfoque construtivo no sentido de que ela conduza à maior criatividade.

Com o tema “Tempo de Inclusão”, o 28º Congresso Nacional de Gestão de Pessoas (Conarh 2002), realizado em agosto de 2002, teve como objetivo principal despertar os valores e atitudes em prol do “espírito de inclusão” e aprofundar a discussão sobre o novo papel dos gestores de pessoas, responsáveis pela condução das mudanças dentro das organizações.

Geralmente, a diversidade corporativa é um ideal que uma empresa pretende alcançar, pela implantação de um programa que visa, prioritariamente, à valorização de grupos diversificados dentro da empresa, seja em nível racial, de gênero ou cultural. Com isso, ela busca reunir competências e conciliar valores que lhe permita enfrentar um mercado cada vez mais complexo, onde o pluralismo cultural está presente. Ao reproduzir o modelo existente na sociedade, a organização mostra-se apta a interagir com ela de maneira mais eficaz.

Há senso comum em afirmar que a diversidade traz vantagens indiscutíveis. Todos afirmam que a diversidade aumenta a criatividade e a capacidade de inovar das organizações, agrega valor a produtos e serviços perante o consumidor, permite maior conhecimento mercadológico, pois a empresa é o espelho da sociedade que convive com suas diferenças étnicas, religiosas, regionais e de capacidade física e conseqüentemente reproduzidas nos consumidores. Porém não há nenhum estudo científico comprovando tais afirmativas.

Se a diversidade é moda, as empresas utilizam a diversidade como ferramenta de trabalho, para obter os resultados financeiros estabelecidos no planejamento estratégico.

Segundo Barbosa³ há um perigo terrível em considerar a diversidade como instrumento de gestão, pois o que fazer quando surge uma nova ferramenta que assegure maior desempenho? Toda a preocupação social que as empresas demonstram não passaria de uma estratégia de curto prazo.

Para a autora, a diversidade tem de ser introduzida nas empresas não como ferramenta gerencial que traz bons resultados, mas por ser moralmente correta e socialmente justa, independentemente de modismo e de *marketing* institucional.

3 Guia Exame de boa cidadania corporativa 2001. São Paulo: Editora Abril. Edição 754 da Revista EXAME p. 40-42

Pesquisa realizada em parceria pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴ e o Ministério do Trabalho, concluída em março de 2002, mostrou que muitas empresas, em vez de adotar políticas reais de inclusão, fazem um trabalho que é de vitrine, para a mídia.

Há empresas que apostam em pessoas idosas para transmitir mais credibilidade a determinados produtos ou que acreditam que deficientes físicos desempenham certas tarefas com um poder de concentração especial. Mas, no geral, o mundo corporativo deu sinais de que ainda precisará avançar muito na questão. Algumas conclusões da pesquisa:

- A diferença que mais sensibiliza as empresas brasileiras é a deficiência física. A que menos sensibiliza, a orientação sexual.
- Mesmo entre empresas com políticas de inserção de deficientes físicos, ainda não se sabe como colocá-los na disputa por cargos de chefia. Os deficientes, em muitos casos, correm o risco de ficar confinados a guetos.
- Muitas empresas ainda não sabem lidar com uma nova realidade sobre a Aids: a de que o funcionário portador do vírus HIV pode trabalhar por muitos anos sem desenvolver a doença.
- O "teto de vidro", conceito criado nos anos 80, continua impedindo as mulheres de chegar aos cargos mais altos. Um estudo concluído pelo Instituto Ethos em janeiro encontrou apenas 41 mulheres (6%) entre 687 diretores de 89 grandes empresas instaladas no país.
- Ainda que promovam a diversidade, os executivos ainda coçam a cabeça diante de uma questão: como transformar a diferença em valor?

4 Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/ia/info/publ/index.htm> > acesso em: 22/11/2002

CAPÍTULO 2

A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (PPD)

O propósito deste capítulo é estabelecer algumas bases fundamentais relacionadas ao tema, apresentando a história e o conceito de pessoa com deficiência, a evolução da legislação com relação ao tema e as ações governamentais para se fazerem cumprir as medidas legais.

2.1. História da PPD

A deficiência no ser humano não é tema novo, assim como a preocupação com sua prevenção e proteção. Estima-se que existam no mundo mais de 600 milhões de pessoas com deficiências mentais, físicas e sensoriais.

Na Antigüidade remota, e dentre os povos primitivos, o tratamento destinado aos portadores de deficiência assumiu dois aspectos básicos: alguns os exterminavam, por considerá-los grave empecilho à sobrevivência do grupo e outros os protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilavam na guerra.

Os hebreus viam, na deficiência física ou sensorial, uma espécie de punição de Deus, e impediam qualquer portador de deficiência de ter acesso à direção dos serviços religiosos. 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 alto do Taigeto (abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo de Esparta).

Na Índia antiga, as pessoas deficientes e os doentes incuráveis tinham suas bocas e narinas tapadas com a lama do rio sagrado e eram atirados às águas do rio Ganges.

Há, como dizíamos, exemplos opostos, de povos que sempre cuidaram de seus deficientes, ou outros que, evoluindo moral e socialmente, mudaram de conduta.

Os hindus, ao contrário dos hebreus, sempre consideraram os cegos pessoas de sensibilidade interior mais aguçada, justamente pela falta da visão, e estimulavam o ingresso dos deficientes visuais nas funções religiosas. Os atenienses, por influência de Aristóteles, protegiam seus doentes e os deficientes, sustentando-os, até mesmo por meio de sistema semelhante à Previdência Social, em que todos contribuía para a manutenção dos heróis de guerra e de suas famílias. Assim também agiam os romanos do tempo do Império, quiçá, por

influência ateniense. Discutiam, esses dois povos, se a conduta adequada seria a assistencial, ou a readaptação desses deficientes para o trabalho que lhes fosse apropriado.

Um exemplo mitológico da concepção antiassistencialista e profissionalizante é a figura de Hefesto, que na obra "Ilíada" de Homero apresentava-se como detentor de grande habilidade em metalurgia e em artes marciais, a despeito de sua deficiência nos membros inferiores.

Durante a Idade Média, já sob a influência do Cristianismo, os senhores feudais amparavam os deficientes e os doentes, em casas de assistência por eles mantidos.

Progressivamente, no entanto, com a perda de influência do feudalismo, veio à tona a idéia de que os portadores de deficiência deveriam ser engajados no sistema de produção, ou assistidos pela sociedade, que contribuía compulsoriamente para tanto.

Na França, instituiu-se, em 1547, por Henrique II, assistência social obrigatória para amparar deficientes, através de coletas de taxas. Mas foi no Renascimento que a visão assistencialista cedeu lugar, definitivamente, à postura profissionalizante e integrativa das pessoas portadoras de deficiência. A maneira científica da percepção da realidade daquela época derrubou o estigma social piegas que influenciava o tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência, e a busca racional da sua integração fez-se por várias leis que passaram a ser promulgadas.

Na Idade Moderna (a partir de 1789), vários inventos se forjaram com intuito de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc; o Código Braille foi criado por Louis Braille e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita.

O despertar da atenção para a questão da habilitação e da reabilitação do portador de deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da Revolução Industrial, quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências, e o trabalho, em condições precárias, passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados.

A partir dos anos 70, e com intensidade crescente a partir dos anos 80, a legislação de diversos países passa a dispensar proteção especial ao trabalho dos deficientes físicos. Na

maioria dos casos, o legislador se preocupa com o acesso ao emprego, vale dizer, assegura aos deficientes o direito a certo número de postos de trabalho nas empresas, quer do setor público quer do privado.

Os dados históricos esboçam a seguinte cronologia sobre a situação da pessoa com deficiência ante a sociedade: inicialmente, essa população passou por um processo de exclusão social total, seguindo-se uma fase de segregação institucional (atendimento em instituições religiosas ou filantrópicas); na seqüência, uma fase de integração social e, recentemente, busca-se a inclusão social. Evidentemente, essas fases não se sucederam de maneira estanque, sendo certo que hoje, sobretudo em países em desenvolvimento, como o nosso, ainda encontramos práticas segregacionistas; há avanços na integração e falta muito para alcançar-se a inclusão.

2.2 Conceito de Pessoa Portadora de Deficiência (PPD)

Inegavelmente, a conceituação de pessoa portadora de deficiência passa por algumas dificuldades.

Como a questão da deficiência abrange uma série de causas com multiplicidades e peculiaridades de cada grupo, a conceituação torna-se difícil e, muitas vezes, insuficiente para uma caracterização do caso concreto. São comuns as dúvidas de enquadramento como pessoa portadora de deficiência de casos limítrofes da normalidade.

Segundo o dicionário Houaiss (2001), a palavra "deficiente" quer dizer falta, falha, carência, imperfeição, defeito. Transportada essa definição a uma pessoa, é como se, por usar cadeira de rodas ou não enxergar, ela não tivesse condições de pensar, agir ou trabalhar.

Muito se tem dito sobre o conceito de pessoa portadora de deficiência, ou pessoa com deficiência como preferem outros, ou pessoas com necessidades especiais como designam os mais eufemísticos, com infindáveis discussões sobre esses termos.

Dorina Nowill, presidente da Fundação Dorina Nowill para Cegos, afirma que essa discussão não tem fundamento. Cega desde a adolescência, prefere usar o termo *Cega*, pois fica se imaginando o que uma pessoa irá pensar, quando ela precisar de ajuda para atravessar a rua e dizer que é uma "pessoa com necessidades especiais".

2.2.1. A Definição Jurídica da Pessoa Portadora de Deficiência

Inicialmente, é importante ater-se à questão terminológica, ou seja, não se deve usar o termo *deficiente físico*, sob pena de incidir-se, de plano, em uma discriminação. Deve-se usar a terminologia *pessoa portadora de deficiência*, porque essa expressão abrange qualquer tipo de deficiência, não só a física, mas também as sensoriais (auditiva, visual...), mental etc.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) apresenta os conceitos de deficiência, prejuízo e impedimento: a *deficiência* é alguma restrição ou falta de habilidade (resultante do prejuízo) para realizar uma atividade dentro dos padrões alcançáveis dos seres humanos; o *prejuízo* é a restrição ou anormalidade da estrutura ou das funções anatômicas, físicas ou psicológicas; e o *impedimento* é uma desvantagem individual, resultante do prejuízo ou da deficiência, que limita ou compromete o desempenho considerado normal, devendo ser analisado à luz da idade, do sexo e dos fatores sociais e culturais.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), portador de deficiência é “toda pessoa cujas perspectivas de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (art. 1º da Convenção 159).

A Declaração dos Direitos dos Deficientes, adotada pela Assembléia Geral da ONU, através da Resolução n. 3.447, de 9/12/75, dispõe no seu art. 1º que “o termo ‘deficiente’ designa toda pessoa em estado de incapacidade de prover por si mesma, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais”.

Em relatório apresentado pelo Ministério Público do Trabalho, a Procuradoria Geral do Trabalho formula o seguinte conceito: “pessoa portadora de deficiência é toda aquela que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, quer permanente, quer temporária”⁵.

Para o Decreto n. 3.956/01, que promulga a Convenção Interamericana, o termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou

transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Por sua vez, o Decreto n. 3.298/99 diz que portador de deficiência é “toda pessoa com perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Pelos termos do Decreto, no art. 4, é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

Física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, tendo como conseqüência o comprometimento da função motora. Apresenta-se sob as seguintes formas:

- Paraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia: perda total das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior);
- Monoparesia: perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior);
- Tetraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia: perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia: perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia: perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia: perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Amputação ou ausência de membro: perda total de determinado segmento de um membro (superior ou inferior);

- Paralisia cerebral: lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental. Geralmente os portadores de paralisia cerebral possuem movimentos involuntários, espasmos musculares repentinos. Deve-se ressaltar que os músculos, e não as pessoas, são espásticos.

Sensorial - A deficiência sensorial pode ser dividida em dois tipos: deficiência visual e deficiência auditiva.

– **Auditiva:** é perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na seguinte forma:

- De 25 a 40 decibéis: surdez leve;
- De 41 a 55 decibéis: surdez moderada;
- De 56 a 70 decibéis: surdez acentuada;
- De 71 a 90 decibéis: surdez severa;
- Acima de 91 dB: perda profunda;
- Anacusia: perda total da audição.

Os casos de perda leve e moderada implicam o uso de próteses auditiva de audição funcional. Os casos de perda acentuada e severa implicam o uso de prótese auditiva para pequenas alterações na fala e os casos de perda profunda implicam resíduos não-funcionais para audição; não há indicação de prótese auditiva e há alterações maiores na linguagem e fala.

Considera-se como deficiência da fala, uma fala limitada ou dificultosa.

Destaca-se que os termos *mudo* e *surdo-mudo* não são corretos, pois, no caso dos surdos, a dificuldade de fala decorre da falta de audição.

– **Visual:** é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e tratamento clínico ou cirúrgico. Dentre os deficientes visuais, têm-se os portadores de cegueira e os de visão subnormal.

Pelos termos do Decreto n. 3.298/99, considera-se deficiente visual aquela pessoa que possua acuidade visual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

Deficiência Mental - refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimentos de nível leve, moderado, severo ou profundo e inadequação do comportamento adaptativo, tanto maior quanto o grau do comprometimento (dificuldades cognitivas).

Síndrome de Down - é um erro genético que se caracteriza principalmente por sinais físicos e desenvolvimento motor e mental diferentes, como diversas são todas as pessoas. O termo *mongol* ou *mongolóide* não é admitido.

Deficiências Múltiplas - refere-se à concomitância de duas ou mais deficiências, que se manifestam numa mesma pessoa.

Deve-se ressaltar que a terminologia atualmente aceita para referir-se às pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, quer seja auditiva, visual, física ou mental, é pessoas portadoras de deficiência (PPD), sendo certo que termos como: aleijado, anormal, mutilado, inválido, retardado mental, débil mental, por serem preconceituosos, não são aceitos.

Nota-se que, nos vários conceitos apresentados, a deficiência aparece, num primeiro momento, como um componente da pessoa e, posteriormente, associada às dificuldades que ela gera para a convivência comunitária de quem a possui.

2.3. Quem é a Pessoa Portadora de Deficiência?

Dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) indicam que cerca de 10% da população de países em desenvolvimento, como o Brasil, possuem algum tipo de deficiência. Dentre as pessoas com deficiência existentes no Brasil, 50% são deficientes mentais; 20% deficientes físicos; 15% deficientes auditivos; 5% visuais; 10% possuem deficiências múltiplas (Figueiredo e Ribas, 1987 apud Pastore, 2000, p.72).

Com base nesses dados e considerando a população brasileira de 169 milhões, podemos chegar aos seguintes números:

Tabela 2.1
Distribuição percentual e quantidades de pessoas com deficiência no Brasil, segundo critérios da OMS

Tipo de deficiência	%	Quantidade
Mental	50,0%	8.493.643
Física	20,0%	3.397.457
Auditiva	15,0%	2.548.093
Múltipla	10,0%	1.698.729
Visual	5,0%	849.364
Total de PPD		16.987.286

FORNE DOS DADOS BRUTOS: OMS/IBGE, 2000

Existe uma grande dificuldade de quantificar dados referentes às pessoas com deficiência no Brasil. Uma das questões que mais dificulta o desenvolvimento das políticas brasileiras de atenção à PPD é a falta de dados que as identifiquem e as localizem, principalmente as de baixo nível de instrução, em sua maioria, sem acesso aos bens e serviços existentes.

Para cumprir determinação da Lei n. 7.853/89, o Censo 1990, realizado em 1991, incluiu uma questão referente à problemática da PPD. Porém, falhas metodológicas, dentre as quais a não-divulgação do censo, treinamento inadequado dos pesquisadores e a falta de sensibilização da população para responder aos quesitos formulados levaram a resultados que se mostram distorcidos dos dados oficialmente estimados pela OMS. Essa ocorrência pode ser entendida devido ao fato de a Lei n. 7.853 ter sido promulgada em momento posterior às providências adotadas para a execução do Censo de 1990.

Enfim, segundo dados oficiais do Censo de 1991, apenas 1,14% da população brasileira – o que equivale a menos de 2 milhões de pessoas – apresenta algum tipo de deficiência.

O Censo realizado no ano 2000 foi o primeiro que buscou levantar informações mais apuradas sobre os deficientes no Brasil. O questionário de amostra, apresentando cinco questões relativas ao tema, foi elaborado em parceria com a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) e utilizou o critério da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, recomendado pela OMS.

Dados definitivos do Censo 2000, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em dezembro de 2002, mostram que, aproximadamente, 24,5 milhões de pessoas, o que corresponde a 14,5% da população total, apresentaram algum tipo de incapacidade ou deficiência. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, de ouvir, locomover-se ou com alguma deficiência física ou mental.

Tabela 2.2
População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade – Brasil

Sexo e grupos de idade	População residente								
	Total (1) (2)	Pelo menos uma das deficiências enumeradas	Deficiência mental permanente	Deficiência física		Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas	Nenhuma destas deficiências (4)
				Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente	Falta de membro ou de parte dele (3)				
Total	169 872 856	24 600 256	2 844 937	937 463	478 597	16 644 842	5 735 099	7 939 784	143 726 947
0 a 4 anos	16 386 239	370 530	104 048	24 907	10 620	93 792	49 139	181 807	15 792 303
5 a 9 anos	16 576 259	707 763	159 970	34 425	14 318	393 030	156 227	114 257	15 675 685
10 a 14 anos	17 353 683	1 083 039	218 007	39 642	17 882	686 833	201 222	142 008	16 102 810
15 a 19 anos	17 949 289	1 165 779	229 587	40 492	23 959	743 166	188 000	160 687	16 618 729
15 a 17 anos	10 727 038	689 272	135 855	24 350	13 740	440 565	112 872	93 935	9 939 739
18 e 19 anos	7 222 250	476 507	93 732	16 143	10 220	302 601	75 128	66 752	6 678 991
20 a 24 anos	16 142 935	1 206 253	227 455	49 315	29 224	743 414	201 756	195 564	14 789 129
25 a 29 anos	13 847 499	1 233 151	208 913	51 366	32 344	743 321	222 931	226 409	12 491 087
30 a 39 anos	25 289 921	2 949 613	428 380	110 061	76 857	1 797 991	542 998	667 690	22 133 782
40 a 49 anos	19 273 412	4 493 153	384 203	111 727	82 352	3 400 260	732 641	1 061 631	14 635 917
50 a 59 anos	12 514 631	4 173 763	311 061	121 551	74 479	3 107 375	862 036	1 398 191	8 253 453
60 a 69 anos	8 191 598	3 470 831	250 310	135 224	59 738	2 409 434	984 037	1 555 756	4 667 732
70 a 79 anos	4 559 783	2 489 464	192 499	124 726	39 971	1 676 560	950 957	1 364 744	2 044 899
80 anos ou mais	1 787 607	1 256 917	130 503	94 028	16 852	849 665	643 154	871 040	521 420
Homens	83 602 317	11 420 544	1 545 462	516 677	344 519	7 259 074	3 018 218	3 295 071	71 391 433
0 a 4 anos	8 331 082	197 582	57 760	13 907	5 645	49 228	27 487	94 939	8 019 994
5 a 9 anos	8 419 650	367 500	90 705	19 219	8 150	193 101	85 381	61 594	7 955 245
10 a 14 anos	8 783 839	529 676	126 600	22 615	10 472	306 133	108 951	74 460	8 167 700
15 a 19 anos	9 027 994	548 807	136 258	24 294	15 419	307 562	99 802	82 389	8 393 872
15 a 17 anos	5 397 072	324 489	80 770	14 764	8 504	182 537	60 822	47 866	5 021 925
18 e 19 anos	3 630 922	224 319	55 488	9 530	6 915	125 025	38 980	34 523	3 371 947
20 a 24 anos	8 048 459	574 999	132 864	29 600	20 718	309 294	106 720	100 441	7 395 242
25 a 29 anos	6 814 307	594 811	119 657	30 927	23 632	313 984	122 277	113 204	6 155 120
30 a 39 anos	12 320 626	1 399 571	239 942	65 309	58 735	743 942	301 015	310 211	10 814 066
40 a 49 anos	9 328 845	2 067 982	207 735	65 722	63 341	1 461 870	398 684	446 241	7 186 928
50 a 59 anos	5 999 884	1 954 632	163 047	70 442	57 109	1 420 532	466 526	552 163	4 002 462
60 a 69 anos	3 787 425	1 577 493	129 199	75 912	44 197	1 069 522	525 487	612 744	2 183 958
70 a 79 anos	2 032 940	1 106 310	93 156	63 777	27 472	740 755	490 811	531 132	914 468
80 anos ou mais	707 265	501 182	48 540	34 955	9 628	343 150	285 078	315 554	202 379
Mulheres	86 270 539	13 179 712	1 299 474	420 786	134 078	9 385 768	2 716 881	4 644 713	72 335 514
0 a 4 anos	8 055 157	172 949	46 288	11 001	4 975	44 565	21 653	86 868	7 772 310
5 a 9 anos	8 156 609	340 264	69 265	15 206	6 168	199 929	70 847	52 663	7 720 440
10 a 14 anos	8 569 844	553 363	91 407	17 027	7 410	380 700	92 271	67 548	7 935 110
15 a 19 anos	8 921 295	616 972	93 328	16 198	8 540	435 604	88 197	78 298	8 224 857
15 a 17 anos	5 329 967	364 784	55 085	9 586	5 235	258 028	52 050	46 069	4 917 813
18 e 19 anos	3 591 328	252 189	38 243	6 613	3 304	177 575	36 147	32 229	3 307 044
20 a 24 anos	8 094 476	631 254	94 591	19 715	8 506	434 121	95 036	95 123	7 393 886
25 a 29 anos	7 033 192	638 340	89 257	20 439	8 712	429 337	100 654	113 205	6 335 968
30 a 39 anos	12 969 295	1 550 042	188 438	44 752	18 123	1 054 049	241 983	357 479	11 319 716
40 a 49 anos	9 944 567	2 425 171	176 469	46 005	19 011	1 938 390	333 958	615 391	7 448 989
50 a 59 anos	6 514 747	2 219 131	148 014	51 108	17 369	1 686 842	395 510	846 028	4 250 991
60 a 69 anos	4 404 173	1 893 337	121 112	59 312	15 542	1 339 912	458 550	943 012	2 483 774
70 a 79 anos	2 526 843	1 383 154	99 343	60 949	12 499	935 805	460 146	833 613	1 130 431
80 anos ou mais	1 080 342	755 735	81 962	59 073	7 224	506 515	358 076	555 486	319 041

FONTE: IBGE, 2000.

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração dessas deficiências. (3) Falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar. (4) Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

Os dados do Censo mostram que as mulheres predominam na incidência total de deficiências. Entre as deficiências pesquisadas, a dificuldade permanente para enxergar, mesmo com o uso de óculos, foi relatada por 16,6 milhões de pessoas, atingindo mais as mulheres. Já a deficiência física (tetraplegia, paraplegia, hemiplegia permanente e falta de membro ou de parte dele) atinge mais os homens, embora o percentual seja pequeno na população (0,9%).

No Censo 2000, o IBGE ampliou o conceito de deficiência, associando-o a dificuldades para ver, ouvir ou se locomover, mesmo com ajuda de equipamentos, ou deficientes mentais. Incluem-se aí idosos, mesmo que, ao longo da vida, não tenham tido deficiência. 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. À medida que a estrutura da população está mais envelhecida, a proporção de portadores de deficiência aumenta, surgindo um novo elenco de demandas para atender as necessidades específicas deste grupo.

Tabela 2.3
População residente, por tipo de deficiência, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação

Grandes Regiões e Unidades da Federação	População Residente															
	Tipo de deficiência													Total (1) (2)		
	Pelo menos uma das deficiências enumeradas	Deficiência mental permanente		Deficiência física		Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir	Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas	Total							
		N	%	N	%				N	%	N	%	N		%	
Brasil	24 600 255	14,5%	2 844 936	1,7%	937 462	0,6%	478 595	0,3%	16 644 840	9,8%	5 735 099	3,4%	7 939 784	4,7%	169 872 859	100,0%
Norte	1 901 892	14,7%	189 901	1,5%	63 502	0,5%	44 023	0,3%	1 415 371	11,0%	389 430	3,0%	506 522	3,9%	12 911 170	100,0%
Rondônia	190 242	13,8%	19 680	1,4%	5 814	0,4%	4 855	0,4%	140 207	10,2%	38 914	2,8%	46 438	3,4%	1 380 952	100,0%
Acre	78 844	14,1%	10 608	1,9%	3 087	0,6%	2 445	0,4%	55 423	9,9%	17 462	3,1%	22 900	4,1%	557 882	100,0%
Amazonas	401 649	14,3%	41 755	1,5%	13 410	0,5%	9 013	0,3%	298 649	10,6%	80 573	2,9%	108 692	3,9%	2 817 252	100,0%
Roraima	40 555	12,5%	3 708	1,1%	1 198	0,4%	982	0,3%	30 323	9,3%	8 129	2,5%	9 742	3,0%	324 397	100,0%
Pará	945 800	15,3%	86 719	1,4%	31 095	0,5%	21 528	0,3%	708 872	11,4%	190 907	3,1%	257 018	4,1%	6 195 965	100,0%
Amapá	63 355	13,3%	5 789	1,2%	2 295	0,5%	1 420	0,3%	47 177	9,9%	12 048	2,5%	15 886	3,3%	477 032	100,0%
Tocantins	181 447	15,7%	21 642	1,9%	6 603	0,6%	3 780	0,3%	134 720	11,6%	41 397	3,6%	45 846	4,0%	1 157 690	100,0%
Nordeste	8 025 536	16,8%	859 454	1,8%	281 561	0,6%	129 021	0,3%	5 747 460	12,0%	1 861 687	3,9%	2 523 611	5,3%	47 782 488	100,0%
Maranhão	912 930	16,1%	99 307	1,8%	32 575	0,6%	16 927	0,3%	685 485	12,1%	199 598	3,5%	262 199	4,6%	5 657 552	100,0%
Piauí	501 409	17,6%	53 571	1,9%	17 745	0,6%	7 233	0,3%	375 296	13,2%	113 294	4,0%	145 325	5,1%	2 843 428	100,0%
Ceará	1 288 797	17,3%	132 527	1,8%	42 513	0,6%	19 193	0,3%	931 584	12,5%	307 593	4,1%	400 610	5,4%	7 431 597	100,0%
Rio Grande do Norte	489 824	17,6%	53 304	1,9%	15 356	0,6%	7 036	0,3%	350 447	12,6%	112 594	4,1%	151 092	5,4%	2 777 509	100,0%
Paraíba	646 099	18,8%	63 682	1,8%	22 167	0,6%	9 326	0,3%	463 505	13,5%	152 977	4,4%	217 393	6,3%	3 444 794	100,0%
Pernambuco	1 379 704	17,4%	152 715	1,9%	49 436	0,6%	21 644	0,3%	964 264	12,2%	328 951	4,1%	464 248	5,9%	7 929 154	100,0%
Alagoas	474 624	16,8%	49 973	1,8%	15 635	0,6%	6 766	0,2%	345 479	12,2%	104 177	3,7%	155 381	5,5%	2 827 856	100,0%
Sergipe	285 823	16,0%	30 560	1,7%	10 299	0,6%	4 329	0,2%	203 762	11,4%	65 233	3,7%	84 887	4,8%	1 784 829	100,0%
Bahia	2 046 326	15,6%	223 815	1,7%	75 835	0,6%	36 567	0,3%	1 427 638	10,9%	477 270	3,6%	642 476	4,9%	13 085 769	100,0%
Sudeste	9 459 596	13,1%	1 201 606	1,7%	398 155	0,5%	188 371	0,3%	6 031 472	8,3%	2 219 320	3,1%	3 236 865	4,5%	72 430 194	100,0%
Minas Gerais	2 667 709	14,9%	351 797	2,0%	101 577	0,6%	50 603	0,3%	1 704 501	9,5%	662 900	3,7%	930 024	5,2%	17 905 134	100,0%
Espírito Santo	456 493	14,7%	48 050	1,6%	17 578	0,6%	8 925	0,3%	304 908	9,8%	103 530	3,3%	152 372	4,9%	3 097 498	100,0%
Rio de Janeiro	2 131 762	14,8%	254 445	1,8%	85 599	0,6%	35 367	0,2%	1 383 876	9,6%	468 759	3,3%	775 653	5,4%	14 392 106	100,0%
São Paulo	4 203 632	11,4%	547 314	1,5%	193 401	0,5%	93 476	0,3%	2 638 187	7,1%	984 131	2,7%	1 378 816	3,7%	37 035 456	100,0%
Sul	3 595 028	14,3%	409 783	1,6%	130 895	0,5%	84 418	0,3%	2 326 258	9,3%	898 482	3,6%	1 210 981	4,8%	25 110 349	100,0%
Paraná	1 297 877	13,6%	156 993	1,6%	53 655	0,6%	30 455	0,3%	849 982	8,9%	312 476	3,3%	413 697	4,3%	9 564 643	100,0%
Santa Catarina	761 564	14,2%	82 657	1,5%	25 787	0,5%	21 217	0,4%	496 225	9,3%	186 851	3,5%	252 988	4,7%	5 357 864	100,0%
Rio Grande do Sul	1 535 587	15,1%	170 133	1,7%	51 453	0,5%	32 746	0,3%	980 051	9,6%	399 155	3,9%	544 296	5,3%	10 187 842	100,0%
Centro-Oeste	1 618 203	13,9%	184 192	1,6%	63 349	0,5%	32 762	0,3%	1 124 279	9,7%	366 180	3,1%	461 805	4,0%	11 638 658	100,0%
Mato Grosso do Sul	285 077	13,7%	31 120	1,5%	11 657	0,6%	6 298	0,3%	198 358	9,5%	64 948	3,1%	83 704	4,0%	2 078 070	100,0%
Mato Grosso	341 494	13,6%	35 973	1,4%	12 132	0,5%	8 669	0,3%	249 357	10,0%	70 954	2,8%	87 802	3,5%	2 505 245	100,0%
Goiás	716 052	14,3%	88 946	1,8%	29 064	0,6%	14 021	0,3%	487 785	9,7%	171 801	3,4%	215 533	4,3%	5 004 197	100,0%
Distrito Federal	275 580	13,4%	28 153	1,4%	10 496	0,5%	3 774	0,2%	188 779	9,2%	58 477	2,9%	74 766	3,6%	2 051 146	100,0%

FONTE: IBGE, 2000.

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) Falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar

Observa-se que a região Sudeste apresenta maior número de portadores de deficiências, porém se compararmos os percentuais de cada região, a região Sudeste é a que apresenta o menor índice dentre todas as regiões.

As regiões Nordeste e Norte apresentam os maiores índices, seguidas pelas regiões Sul e Centro-Oeste.

Entre os estados, Paraíba é o que registra o maior número de casos de deficiência, com 18,8% da população declarando ser portadora de alguma incapacidade permanente.

Todos os estados do Nordeste apresentam proporções acima da média brasileira (14,5%). Nos estados da região Norte, apenas Tocantins e Pará registram proporções superiores à média nacional. No Centro-Oeste, todos estão abaixo da média. Na região Sul, apenas Rio Grande do Sul está acima, com 15,1% e, na região Sudeste, São Paulo apresenta uma média de 11,4%, bem inferior à dos demais estados.

Observamos que os estados que apresentam o maior índice de pobreza e o menor índice de desenvolvimento são os que percentualmente têm o maior índice de portadores de deficiências.

Se compararmos os dados apresentados pelo IBGE, segundo o Censo 2000, e os números resultantes, seguindo metodologia da OMS, encontramos diversas discrepâncias.

Tabela 2.4
Comparativo entre Dados da OMS e IBGE

Tipo de deficiência	Dados segundo critérios da OMS	Dados IBGE Censo 2000
Deficiência mental	8.493.643	2.844.937
Deficiência física	3.397.457	1.416.060
Deficiência auditiva	2.548.093	5.735.099
Deficiência múltipla	1.698.729	-
Deficiência visual	849.364	16.644.842
Deficiência motora	-	7.939.784

FONTE DOS DADOS REMOTOS: OMS /IBGE, 2000

Como podemos observar, os dados são muito diferentes daqueles que o País utiliza para definir suas políticas públicas. Analisando com mais atenção os dados do Censo 2000, percebemos que também não correspondem à realidade, pois uma pessoa míope provavelmente está sendo considerada como deficiente visual, no mesmo grau de quem está no início de uma catarata.

Apesar dos possíveis questionamentos com relação à metodologia utilizada pelo último censo, o planejamento de políticas públicas nesse segmento tomará um outro rumo, pois até então o que tínhamos como estatística era o Censo de 90.

Não só doenças congênitas, hereditárias e adquiridas são causas das deficiências. O quadro agrava-se quando adicionamos o componente ‘pobreza’ que, em geral, integra a vida

dessas pessoas, o que gera uma péssima assistência médica e, conseqüentemente, torna difíceis os diagnósticos preventivos das deficiências, que, quando chegam, muitas vezes são irreversíveis. Não há pessoal qualificado suficiente e falta pesquisa a respeito de estratégias e enfoques novos e mais eficazes para a reabilitação e a fabricação e aplicação de aparelhos e equipamentos para as PPD.

Outro fator agravante é a explosão demográfica que aumenta inexoravelmente o número de pessoas portadoras de deficiência, tanto em termos relativos como absolutos.

Outros motivos contribuem para aumentar o número de contingente de PPD. Os 376.240 acidentes de trabalho registrados no Brasil em 2000 (últimos dados disponíveis do MTE) causaram 3.094 óbitos (mais de 8,5 por dia) e 14.999 casos de invalidez permanente, debitando ao País prejuízos da ordem de R\$ 23,6 bilhões – equivalentes a 2,2% do PIB. Esse montante seria suficiente para a construção de 1 milhão de casas populares, ou 100 mil escolas ou 10 mil hospitais. O índice no Brasil é de 14,3 acidentes de trabalho por ano para cada 100 mil trabalhadores. Na França, esse índice é de 7,6; na Alemanha, de 5,5; e na Suécia, de 2,7.

O Brasil é campeão mundial de acidentes de trânsito, dos quais as principais vítimas são as pessoas pertencentes à faixa etária mais produtiva da população. Georgette Vidor, treinadora da ginasta Daniele Hipólito, após um acidente de trânsito, ficou paraplégica.

A violência também é um dos fatores que contribuem para elevar o número de PPD. O ator Gerson Brener, quando viajava de São Paulo para o Rio de Janeiro, reagiu a um assalto e, em conseqüência dos ferimentos, ficou paraplégico.

Há casos em que, por diversão, ocorre um acidente que muda a vida da pessoa. O ator Christopher Reeve, protagonista dos filmes da série *Superman*, após uma queda de cavalo, quebrou o pescoço e ficou tetraplégico.

Casos como esses acontecem a todo o momento. Só para lembrar mais alguns casos, podemos citar, Marcelo Rubens Paiva, Herbert Vianna, Marcelo Yuka, Flávio Silvino, João do Pulo, Lars Grael, dentre outros. Esses casos chegam ao nosso conhecimento através da mídia, pela projeção que as pessoas têm na sociedade, mas outros tantos casos acontecem a todo o momento, vitimando milhares de pessoas.

A incapacidade de movimentar-se não faz com que a PPD não tenha habilidades. Ao contrário, Stephen Hawking, físico inglês, mesmo sofrendo de uma doença degenerativa, que

impossibilita o movimento de seu corpo, ocupa hoje a cadeira que foi de Isaac Newton na Universidade de Cambridge. Seu livro, *O universo numa casca de noz*, está na 58ª semana na lista dos livros mais vendidos⁶.

A música também tem seus deficientes de sucesso. Basta lembrarmos do gênio da música clássica Ludwig van Beethoven que, mesmo perdendo gradualmente sua acuidade auditiva até a surdez, prosseguiu sua bem-sucedida carreira como compositor, deixando uma obra grandiosa, em todos os sentidos. Atualmente, temos no cenário mais popular, exemplos como o de Ray Charles e Stevie Wonder, compositores e intérpretes que superaram a ausência total de visão e tornaram-se astros da música devido a uma mistura imbatível de talento, garra e sensibilidade.

Andrea Bocelli, 39 anos, cego de nascença, é o provável sucessor do trono hoje ocupado por Luciano Pavarotti e Plácido Domingo. O cantor já vendeu mais de 10 milhões de CDs em todo o mundo, tendo uma de suas músicas recebido o "Golden Globe Award", importante prêmio oferecido à música internacional.

Na área política, Franklin Roosevelt foi eleito presidente dos Estados Unidos, em 1932, após ter contraído a poliomielite.

No Brasil, milhões de portadores de necessidades especiais constantemente nos surpreendem com seu talento, sua criatividade e sua determinação em superar obstáculos de graus e naturezas as mais diversas, conquistando o sucesso, o respeito e a admiração de todos. No esporte, nas artes e nas mais variadas áreas de atuação, temos representantes dessa comunidade especial.

Um dos mais conhecidos fenômenos de expressão artística brasileira ocorreu no século XVIII, época que teve o privilégio de ver nascer o escultor Antonio Francisco Lisboa. O artista – expoente maior do barraco mineiro – foi acometido, aos 47 anos, por uma doença que o privou de grande parte de seus movimentos, deformando-lhe os pés e as mãos. O fato serviu como inspiração para que o povo criasse o triste apelido com que Lisboa passou à história: Aleijadinho.

Há mais pessoas com deficiência nas ruas e locais públicos; elas aparecem com mais frequência no noticiário, inclusive nas últimas Paraolimpíadas, quando conquistaram muito

6 Revista Veja. Editora Abril. Edição 1.788, fevereiro, 2003

mais medalhas (inclusive de ouro e prata) que nossos atletas brasileiros ditos "normais". Elas se destacam na música, ganham as passarelas, escrevem livros.

Esses exemplos (e muitos outros mais) indicam que há um processo social em curso, denominado pelos estudiosos "inclusão": de um lado, a sociedade começa a perceber a existência de pessoas portadoras de deficiência e a se organizar para acolhê-las, e de outro, as próprias pessoas com deficiência começam a se mostrar, a reivindicar seus espaços, a exercer seu papel de cidadãos.

Como todo processo social, esse também é complexo e acontece de forma gradual. Afinal, para que a inclusão aconteça é preciso modificar séculos de história, de preconceitos muito arraigados, de ambos os lados – e isso não acontece de um dia para o outro.

2.3.1. A PPD no ambiente trabalho

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 66,6 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade que compõem a população ocupada no País, 9,0 milhões são pessoas portadoras de deficiências, porém, apenas 2% trabalham com carteira assinada.

Esse índice é indiscutivelmente baixo, porque há países onde 30% dos deficientes estão inseridos no mercado de trabalho.

Tabela 2.5
Proporção de pessoas de 10 anos ou mais de idade, portadoras ou não de deficiência, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo os grupos de idade – Brasil

Grupos de Idade em anos	Proporção de pessoas de 10 anos ou mais ocupadas na semana de referência								
	Total	Homens	Mulheres	Pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas			Pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas		
				Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total	47,9	61,1	35,4	36,6	51,8	27,3	49,9	63,0	37,2
10 a 14 anos	6,6	6,6	4,3	7,0	9,1	4,9	6,6	6,6	4,3
15 a 19 anos	33,3	41,9	24,6	26,5	35,1	22,6	33,7	42,4	24,6
15 anos	16,4	24,0	12,7	17,4	22,0	13,3	16,8	24,2	12,6
16 ou 17 anos	29,8	37,6	21,6	25,6	32,1	20,2	30,1	36,2	21,7
16 ou 19 anos	44,1	54,6	33,4	36,4	44,3	29,3	44,6	55,4	33,7
20 a 24 anos	56,6	72,9	44,7	48,3	59,6	36,1	59,7	74,0	45,3
25 a 29 anos	66,2	62,9	49,9	55,2	66,7	42,6	67,3	64,4	50,7
30 a 34 anos	68,6	65,5	52,6	57,7	71,4	45,0	70,0	67,2	53,5
35 a 39 anos	69,5	65,7	54,2	58,3	72,2	46,2	71,3	67,7	55,5
40 a 44 anos	68,5	64,5	53,3	56,6	73,6	46,5	71,0	67,1	55,2
45 a 49 anos	64,1	61,0	46,4	56,7	72,7	42,6	67,0	64,1	50,6
50 a 54 anos	56,1	74,2	39,7	50,2	66,7	35,5	59,2	77,5	41,7
55 a 59 anos	46,8	65,7	29,6	41,7	59,2	26,7	49,6	69,3	31,3
60 a 64 anos	34,0	52,7	17,5	29,7	46,6	15,4	36,9	56,9	19,0
65 a 69 anos	22,7	37,6	10,1	19,5	32,5	6,6	25,3	41,8	11,3
70 anos ou mais	10,6	19,1	4,1	6,4	15,4	3,1	13,6	24,3	5,6

FONTE: IBGE, 2000

A proporção de pessoas ocupadas de 10 anos ou mais é de 51,8% para os homens portadores de deficiência e de 63,0% para os homens que declararam não possuir nenhuma das deficiências investigadas, ou seja, uma diferença maior que 10%. Diferença semelhante é observada entre as mulheres: a proporção de ocupadas varia entre 27,3% e 37,2%. 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 (24,8%), 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%.⁷

Segundo Pastore (2000), apenas 2% dos brasileiros com algum tipo de deficiência estão inseridos no mercado de trabalho formal, com carteira assinada e direitos previdenciários garantidos. Estima-se que, no Brasil, a população em idade ativa portadora de alguma limitação física, mental, visual ou auditiva seja de 9 milhões de pessoas; e apenas 200 mil têm registros formais de emprego.

⁷ Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/20122002censo.shtm>> acesso em: 06/01/2003

De acordo com o dados fornecidos pelo IBGE, a diferença salarial entre homens e mulheres acompanha as disparidades da população em geral. Dos nove milhões de pessoas portadoras de deficiência ocupadas na semana de referência do Censo, ou seja, a última de julho de 2000, cerca de 17% dos homens ganhavam mais de cinco salários mínimos, enquanto entre as mulheres, apenas 9,2% estavam nesta faixa de rendimentos. Se considerarmos o conjunto de pessoas ocupadas que declararam não possuir nenhuma das deficiências investigadas a proporção dos que ganhavam mais de cinco salários mínimos sobe para 21,4% e 14,7%, respectivamente.

Por outra parte, 25,7% dos homens e 35,7% das mulheres portadoras de deficiência ganhavam até um salário mínimo no trabalho. Entre as pessoas que não possuem nenhuma das deficiências investigadas, o percentual dos homens e mulheres que ganham até um salário mínimo desce até 19,3% e 27,3%, respectivamente.

2.3.2. A PPD na educação

Se analisarmos os índices educacionais, observamos que 325 mil PPD estão matriculadas em escolas públicas e particulares em todas as séries; sendo 967 no ensino médio e 28 mil na educação profissional, e finalmente apenas 2.173 alunos cursando o ensino superior. Se compararmos os números da tabela 2.2, notamos que quantidade de portadores de deficiência que estão na idade de estudar e que não estão estudando é muito alta, pois no mínimo temos 6,5 milhões de pessoas portadoras que estão entre 5 a 29 anos.

Tabela 2.6
Alunos Portadores de Necessidades Educativas Especiais, segundo região geográfica, em 2001

Região Geográfica	Creche - Estimulação Precoce	Pré-Escolar	Classe de Alfabetização	Fundamental	Médio	Educação de Jovens e Adultos	Educação Profissional	Ensino Superior	Total
Norte	2.000	3.961	3.391	9.931	37	1.047	697	37	21.101
Nordeste	4.515	12.131	9.361	21.438	101	1.557	3.032	392	52.527
Sudeste	16.213	28.240	8.296	79.096	227	5.185	7.758	1.103	146.118
Sul	7.643	10.943	6.093	37.777	330	4.037	13.015	470	80.308
Centro-Oeste	3.526	5.494	2.905	7.841	272	1.087	4.222	171	25.518
Brasil	33.897	60.769	30.046	156.083	967	12.913	28.724	2.173	325.572

FONTE: MEC/INEP/SEEC (2002)

A inclusão, assunto que vem sendo discutido desde a década de 90, apresenta-se como outro grande desafio para a educação brasileira. Tradicionalmente, a sociedade vem discriminando e segregando o portador de deficiência. Há mais de duas décadas, mais precisamente a partir dos anos 70, a integração (*mainstreaming*) e a normalização surgiram para superar as práticas segregacionistas. A intenção era a de permitir que o deficiente participasse das atividades sociais e educacionais da comunidade. Nos EUA, o *mainstreaming* tinha por objetivo oferecer ao deficiente educação e reabilitação em ambientes regulares, com os apoios psicopedagógicos necessários. Surgiu o "sistema de cascata", com serviços paralelos ao sistema regular de ensino, para atender às crianças em suas necessidades, na escola ou em serviços especializados (Nunes et al., 1998). No Brasil, por essa época surgiram as classes especiais que, para Bueno (1993), constituíram-se em espaço de segregação, pois passaram também a receber os alunos com problema de aprendizagem, considerados deficientes mentais leves.

Em 1981, por inspiração do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, o conceito em relação ao deficiente foi alterado: não é o deficiente que tem de adaptar-se à sociedade, mas a sociedade tem de adaptar-se às pessoas "diferentes". A deficiência não é então um atributo do indivíduo, mas está relacionada à forma como a sociedade o vê.

Esse processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seu contexto as pessoas com necessidades especiais é denominado inclusão (Sasaki, 1997). Segundo essa proposta, as pessoas com necessidades especiais precisam ser preparadas para assumir seus papéis como cidadãos. Para isso, faz-se necessária uma parceria entre sociedade e pessoas especiais, com o objetivo de solucionar problemas.

Com um sentido mais humanitário, Forest e Pearpoint (1997) esclarecem que inclusão é "estar com", é aprender a viver com o outro, é a participação das pessoas (da família, da comunidade) em uma nova e enriquecedora proposta educacional que celebra a diversidade e as diferenças.

Portanto, a inclusão é um movimento mais amplo, que envolve toda a sociedade.

Na educação, as escolas comuns devem adaptar-se à diversidade dos seus alunos (Sasaki, 1997). Pode-se assim permitir o exercício da cidadania tanto para os alunos "incluídos" quanto para toda a comunidade escolar. Países como os EUA, Canadá, Espanha, Itália foram os pioneiros na implantação de classes e escolas inclusivas. Na Declaração de

Salamanca, assinada em junho de 1994, uma assembléia com representantes de 92 países e 25 organizações internacionais assumiu o documento intitulado "Educação para Todos", a partir do qual surgiu a expressão "educação inclusiva".

De acordo com Sasaki (1997), a abordagem ideal das instituições inclusivistas, através de seus profissionais e colaboradores, é considerar seus usuários como cidadãos com direito a maior autonomia física e social, independência para agir e tomar decisões, e mais espaço para praticarem o *empowerment*.

A inclusão tem o amparo do princípio de igualdade, defendido pela Constituição federal, em seu art. 5, aliado ao direito à educação constante no art. 208. Esse artigo também prevê a possibilidade de nem todos os indivíduos beneficiarem-se com a inclusão, ao preconizar que o atendimento educacional dos portadores de deficiência deve dar-se "preferencialmente" na rede regular de ensino.

A Lei de Diretrizes e Bases n. 9.394/96 assegurou que a criança deficiente física, sensorial e mental pode e deve estudar em classes comuns. Dispõe em seu art. 58 que a educação escolar deve situar-se na rede regular de ensino e determina a existência, quando necessário, de serviços de apoio especializado. Prevê também recursos como classes, escolas ou serviços especializados quando não for possível a integração nas classes comuns. O art. 59 contempla a adequada organização do trabalho pedagógico que os sistemas de ensino devem assegurar, a fim de atender às necessidades específicas, assim como professores preparados para o atendimento especializado ou para o ensino regular, capacitados para integrar os educandos portadores de necessidades especiais nas classes comuns.

De acordo com o Referencial Curricular Nacional para a Educação Infantil (1998, v.1), é competência do professor a tarefa de individualização das situações de aprendizagem oferecidas às crianças, considerando suas capacidades afetivas, emocionais, sociais e cognitivas. Dessa perspectiva, não se deve estigmatizar as crianças pelo que diferem, mas considerar suas singularidades, respeitando-as e valorizando-as como fator de enriquecimento pessoal e cultural.

A qualidade do processo de inclusão está, portanto, diretamente relacionada à estrutura organizacional da instituição.

No Referencial Curricular (1998, v.1), verificamos que a qualidade do processo envolve questões mais amplas implicadas às políticas públicas, às decisões orçamentárias, à implantação de recursos humanos, aos materiais adequados em termos de quantidade e qualidade e à adoção de medidas educacionais compatíveis em suas diferentes modalidades.

Dessa forma, defrontamo-nos com o problema das políticas públicas de educação, que não são claras o suficiente no que diz respeito à integração dos alunos deficientes no ensino regular e dificultam uma ação mais efetiva diante da inclusão.

Sabemos que o mercado de trabalho exige cada vez mais qualificação. Assim, podemos concluir, tendo por referencial a tabela 2.5, que um dos fatores do baixo índice de participação do deficiente no mercado de trabalho é a educação.

2.4. A proteção legal para o trabalho da PPD

As seqüelas provocadas pela Primeira Guerra Mundial sensibilizaram a humanidade. Isso refletiu na Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em 1921, publicou informe recomendando aos Estados-membros iniciativas no sentido de amparar, legalmente, os mutilados de guerra. Ainda por iniciativa da OIT, a Conferência Internacional do Trabalho adotou, em 1925, a Recomendação n. 22, que representou o primeiro reconhecimento, por parte da comunidade internacional, das necessidades dos portadores de deficiência.

Não obstante, foi mesmo com a Segunda Guerra Mundial que essas necessidades afloraram como uma questão de Estado e de toda a sociedade, deixando de ser apenas responsabilidade familiar. Indubitavelmente, essa guerra colocou em pauta o interesse pela reabilitação e emprego das pessoas portadoras de deficiências: por um lado, em virtude do grande número de mutilados de guerra que pressionavam por uma política séria no sentido de reabilitá-los para o mercado de trabalho; por outro, em virtude da pressão dos civis portadores de deficiências que desejavam permanecer ativos, uma vez que haviam ocupado, com bons resultados, os postos vagos na indústria, comércio e serviços deixados por aqueles que haviam sido convocados para a guerra.

Essas duas situações foram reconhecidas na Recomendação n. 71 da Conferência Internacional do Trabalho, que se reuniu na Filadélfia em 1944. Esse documento sugere aos países-membros que criem condições de trabalho para os portadores de deficiências, independentemente da origem da sua deficiência, dispondo de amplas facilidades de

orientação profissional especializada, formação profissional, reeducação funcional e profissional e colocação em emprego útil.

O interesse da comunidade internacional pela reabilitação profissional e pelo emprego dos portadores de deficiência encontrou seu apogeu com a adoção, em 22/6/1955, da Recomendação n. 99 sobre a adaptação e readaptação dessas pessoas, a qual declara que todos indivíduos com limitações, quaisquer que sejam a origem e natureza, têm direito aos meios de reabilitação profissional para poderem exercer um emprego adequado. Ademais, detalha uma série de medidas para assegurar o desenvolvimento desse princípio e estabelece que as autoridades governamentais devem ser responsáveis pela aplicação das mesmas.

Houve um salto qualitativo e quantitativo, à medida que os direitos de grupos específicos (mutilados de guerra ou vítima de acidentes do trabalho) passaram a contemplar todas as pessoas portadoras de deficiências, independentemente da origem da deficiência. Esse aspecto aparece claramente na Recomendação n. 99 e se reafirma, de forma inexorável, no Convênio n. 159 e na Recomendação n. 168, todos da OIT.

Essa ação da OIT refletiu, diretamente, na legislação do Brasil, tanto que, a partir da década de 50, aparecem as primeiras leis tratando de tema: em âmbito federal, o Decreto-Lei n. 44.236/58 institui a Campanha Nacional da Educação e Reabilitação dos Deficientes Visuais; em âmbito estadual (SP), o Decreto n. 24.606-A/55 dispõe sobre o funcionamento de cursos de especialização de ensino de cegos; em âmbito municipal (SP), o Decreto n. 1.964/54 dispõe sobre a educação de crianças com deficiência auditivas.

Todos os antecedentes normativos citados contribuíram decisivamente para composição da política atual voltada para os portadores de deficiência. Assim, no contexto internacional – princípios e propósitos da Carta das Nações Unidas e da Carta Internacional dos Direitos Humanos –, as pessoas que padecem de algum tipo de deficiência não só têm o direito a exercer a totalidade dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais consagrados em tais instrumentos, mas também têm reconhecido direito de exercê-los em condições de igualdade com os demais indivíduos.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pelas Nações Unidas, através da Resolução n. 3.447, em 9 de dezembro de 1975, foi o marco inicial de uma preocupação mundial. Em 1981, foi proclamado o “Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência”.

De forma mais específica, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1975, proclama em seu art. 6º que “a pessoa portadora de deficiência tem o direito (...) à formação e à readaptação profissional”. No mesmo diapasão, no art. 7º, reconhece o direito “na medida de suas possibilidades, a obter e conservar um emprego e a exercer uma ocupação útil, produtiva e remunerada”.

Tais conquistas no âmbito internacional refletiram, mais uma vez, nas legislações dos Estados signatários, inclusive no Brasil, tanto que, em 1978, a Emenda Constitucional n. 12 dispôs: “Artigo único. É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I) educação especial e gratuita; II) assistência, reabilitação e reintegração na vida econômica e social do País; III) proibição de discriminação inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV) possibilidade de acesso a edifício e logradouros públicos”.

Em 3 de dezembro de 1982, através da Resolução n. 37/52 da Assembleia Geral das Nações Unidas, foi aprovado o “Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência”. Esse programa tinha como objetivo: “promover medidas eficazes com vistas à prevenção da deficiência, à reabilitação e à realização dos objetivos de ‘igualdade’ e de ‘plena participação’ das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento” (equiparação de oportunidades).

Na Declaração pela Organização das Nações Unidas (ONU), o lema da década mundial da pessoa portadora de deficiência (1983-92) – “Plena participação é igualdade” – refletiu a luta pela cidadania e pela equiparação de oportunidades, em torno de suas entidades representativas, dando origem à criação de organizações de âmbito nacional, com maior e mais legítima representatividade.

Durante esse período, as ações desenvolvidas pelas organizações de pessoas portadoras de deficiência junto ao governo, e à própria sociedade civil, reivindicando direitos plenos de cidadania para as mesmas e condições para participarem da sociedade, como pessoas úteis, acabaram por provocar o surgimento de leis e de organismos governamentais, como a Coordenadoria Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (Corde), em 1996, que visavam, principalmente, a conquistar e a garantir a legitimidade de seus direitos.

A Constituição federal de 1988 contempla, em vários artigos, de forma bastante explícita, os direitos das pessoas portadoras de deficiência, no que diz respeito principalmente à educação, assistência social, trabalho etc.

O constituinte nacional fez uma clara opção por uma Constituição mais abrangente e menos sintética e que sinaliza para a construção de um Estado Democrático de Direito e uma sociedade livre, justa e solidária, sem preconceitos, na qual esteja assegurada a igualdade, tendo o homem, em sua dignidade, como o centro, o alvo de maior preocupação e atenção governamental e do próprio corpo social.

A partir dessa diretriz, as disposições constitucionais a seguir referidas descortinam uma preocupação do constituinte para com a inserção da pessoa com deficiência na sociedade, permitindo-se afirmar que nossa Constituição federal é um documento “inclusivo”.

O art. 7º, inciso XXXI, veda qualquer forma de discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência, em sintonia com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que consagra: “Toda pessoa, sem considerar a sua condição, tem direito ao trabalho, à livre escolha do mesmo, a condições equitativas e satisfatórias e à proteção contra o desemprego” (art. XXIII, 1).

Dessa forma, a Constituição induz a contratação de trabalhadores com deficiência, tanto por parte da iniciativa privada, quanto por parte da Administração, através de mecanismos previstos nas Leis n. 7.853/89 (art. 2º, III); n. 8.213/91 (art. 93) e no Decreto n. 3.298/99 (art. 36).

A Lei n. 7.853/89, em seu art. 8º, inciso III, considera crime, punível com pena de um a quatro anos, além de multa, negar, sem justa causa, a alguém, por motivo derivado de sua deficiência, emprego ou trabalho. Constitui igualmente crime (art. 8º, inciso VI), punível com a mesma pena, retardar, recusar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública ao Ministério Público do Trabalho.

A Lei n. 8.213/91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e estabelece, em seu art. 93, que a empresa com mais de 100 empregados é obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados – 2%
- De 201 a 500 empregados – 3%
- De 501 a 1.000 empregados – 4%
- Acima de 1.000 empregados – 5%

Para a Administração Pública há a Lei n. 8.112/90, que estabelece a cota de até 20% de vagas para serem preenchidas por pessoas portadoras de deficiência em concursos públicos.

Nas Constituições de todos os estados da Federação, como também nas Leis Orgânicas Municipais, da maioria dos municípios mais importantes dos diversos estados brasileiros, também foram inseridos artigos que tratam dos principais direitos das pessoas portadoras de deficiência. No Estado de São Paulo, vigora a Lei complementar n. 683/92 e no Município de São Paulo, a Lei n. 11.276/92, disciplinando reserva de vagas, mantendo-se como parâmetro a necessidade de aprovação no concurso público e a compatibilidade entre a deficiência e o cargo ou emprego postulado pelo candidato.

Essa preocupação, de plena inserção da pessoa com deficiência na sociedade, é reiterada com a determinação do Estado de promover programas de prevenção à deficiência e atendimento especializado, treinamento para o trabalho e a convivência e a facilitação do acesso a bens e serviços coletivos, com eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. A Lei n. 10.098/00 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade. A eliminação das barreiras arquitetônicas é reiterada com o comando dado ao legislador infraconstitucional de dispor sobre normas de construção dos logradouros e edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas com deficiência.

Há ainda, o Decreto-lei n. 3.298/99, regulamentando a Lei n. 7.853, que, além de outros direitos, regulamenta, de forma bastante enfática, as questões referentes à reserva de mercado, e prevê uma série de ações que permitem às pessoas portadoras de deficiência capacitar-se e disputar, em condições de igualdade, as vagas disponíveis no mercado de trabalho para as mesmas.

Atualmente, cabe ao Ministério Público do Trabalho a fiscalização dessa lei. Desde 1999, o MPT está convocando as empresas no sentido de tomarem providências e se adequarem ao cumprimento da lei. A atuação do MPT não se restringe só à fiscalização, mas

também à articulação social, sensibilizando empresas e sociedade, agrupando parceiros e buscando o cumprimento das leis através das audiências públicas.

Dentre as proposta do MPT para resolver a problemática de PPD, podemos citar:

- realização de campanha nacional de sensibilização sobre as potencialidades das PPD;
- recomendação ao Sistema “S” e às Secretarias Estaduais de Emprego, para que incrementem a formação profissional das PPD, utilizando recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador;
- formulação de proposta ao Governo, no sentido de que elabore legislação dispendo sobre a concessão de créditos a empresas privadas após a comprovação de também estarem cumprindo a legislação no que tange à reserva de vagas para PPD.

No final de 2001, através do Decreto n. 3.956/01, foi promulgada a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a PPD. Essa norma abriu grandes horizontes na defesa dos direitos da PPD, pois sua importância está no fato de definir o que é “discriminação” em relação a PPD, deixando clara a impossibilidade de diferenciação com base na deficiência.

Há também em trâmite no Congresso Nacional o Projeto de lei n. 5.439/2001, apresentado em set. 2001, de autoria do deputado Paulo José Gouvêa (PL-RS), que dispõe sobre a criação do Estatuto da Pessoa Portadora de Deficiência.

Como exposto, há diversos dispositivos legais que amparam a inclusão da PPD, tanto na sociedade como no trabalho.

No âmbito do trabalho, nosso objeto de estudo, faz-se necessário analisar a Lei n. 8.213/91, que estabelece o sistema de cotas.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), há no Brasil 2,2 milhões de empresas. Distribuindo o total de empresas pelo critério estabelecido por essa lei, saberemos quantas estão obrigadas a contratar PPDs.

Tabela 2.7
Número de empresas em 31/12/00 por tamanho e região geográfica

Região Geográfica	0 a 99 empregados		100 a 200 empregados		201 a 500 empregados		501 a 1000 empregados		acima de 1000 empregados		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
BRASIL	2.199.037	98,86	13.852	0,62	8.007	0,36	2.317	0,10	1.120	0,05	2.224.333	100,00
NORTE	61.772	98,46	546	0,87	312	0,50	77	0,12	29	0,05	62.736	100,00
Acre	3.077	98,69	23	0,74	18	0,58	0	0,00	0	0,00	3.118	100,00
Amazonas	9.223	96,81	161	1,69	104	1,09	27	0,28	12	0,13	9.527	100,00
Amapá	2.516	98,67	21	0,82	10	0,39	1	0,04	2	0,08	2.550	100,00
Para	23.343	98,09	255	1,07	143	0,60	43	0,18	13	0,05	23.797	100,00
Rondonia	12.529	99,35	55	0,44	22	0,17	4	0,03	1	0,01	12.611	100,00
Roraima	1.718	99,31	8	0,46	4	0,23	0	0,00	0	0,00	1.730	100,00
Tocantins	9.366	99,61	23	0,24	11	0,12	2	0,02	1	0,01	9.403	100,00
NORDESTE	281.708	98,71	2.017	0,71	1.126	0,39	355	0,12	173	0,06	285.379	100,00
Alagoas	13.649	98,51	109	0,79	60	0,43	14	0,10	24	0,17	13.856	100,00
Bahia	92.028	98,88	584	0,63	311	0,33	103	0,11	42	0,05	93.068	100,00
Ceará	42.892	98,57	345	0,79	182	0,42	68	0,16	29	0,07	43.516	100,00
Maranhão	15.934	98,63	124	0,77	79	0,49	15	0,09	4	0,02	16.156	100,00
Paraíba	20.191	98,78	136	0,67	83	0,41	19	0,09	11	0,05	20.440	100,00
Pernambuco	52.248	98,56	408	0,77	233	0,44	78	0,15	45	0,08	53.012	100,00
Piauí	12.004	98,82	87	0,72	39	0,32	13	0,11	4	0,03	12.147	100,00
Rio Grande do Norte	18.858	98,71	132	0,69	84	0,44	19	0,10	11	0,06	19.104	100,00
Sergipe	13.904	98,75	92	0,65	55	0,39	26	0,18	3	0,02	14.080	100,00
SUDESTE	1.197.425	98,79	7.988	0,66	4.705	0,39	1.333	0,11	661	0,05	1.212.112	100,00
Espírito Santo	49.403	99,22	218	0,44	126	0,25	36	0,07	10	0,02	49.793	100,00
Minas Gerais	316.859	99,25	1.328	0,42	761	0,24	193	0,06	97	0,03	319.238	100,00
Rio de Janeiro	202.691	98,62	1.530	0,74	901	0,44	270	0,13	126	0,06	205.518	100,00
São Paulo	628.472	98,57	4.912	0,77	2.917	0,46	834	0,13	428	0,07	637.563	100,00
SUL	482.705	99,07	2.512	0,52	1.429	0,29	419	0,09	183	0,04	487.248	100,00
Paraná	171.671	99,11	887	0,51	466	0,27	121	0,07	67	0,04	173.212	100,00
Rio Grande do Sul	199.431	99,05	1.042	0,52	611	0,30	194	0,10	70	0,03	201.348	100,00
Santa Catarina	111.603	99,04	583	0,52	352	0,31	104	0,09	46	0,04	112.688	100,00
CENTRO OESTE	175.427	99,19	789	0,45	435	0,25	133	0,08	74	0,04	176.858	100,00
Distrito Federal	33.963	98,69	238	0,69	127	0,37	50	0,15	37	0,11	34.415	100,00
Goiás	70.210	99,27	277	0,39	170	0,24	48	0,07	22	0,03	70.727	100,00
Mato Grosso	33.038	99,25	156	0,47	74	0,22	13	0,04	8	0,02	33.289	100,00
Mato Grosso do Sul	38.216	99,45	118	0,31	64	0,17	22	0,06	7	0,02	38.427	100,00

FONTE: MTE/RAIS 2000

Nota-se que a grande maioria das empresas não se enquadra na lei, pois 98,86% das empresas possuem menos de 100 funcionários. Se somarmos a quantidade de empresas que possuem acima de 100 empregados, chegaremos a um total de 25.296 empresas que devem contratar PPDs.

Muitas empresas de pequeno porte prestam serviços para empresas de grande porte. Geralmente, quando visitamos alguma empresa de médio ou grande porte, não sabemos se o segurança, a “senhora do café”, a telefonista, o pessoal da limpeza, são empregados da empresa ou de outras empresas.

Essas empresas não estão obrigadas a contratar PPD e também seus funcionários não entram na contagem para atingir a cota da empresa que contrata seus serviços e estão submetidas à legislação.

Um outro aspecto que também é interessante analisar é o número total de empregos existentes no Brasil.

Tabela 2.8
Número de empregos existentes em 31/12/00 por tamanho da empresa e região geográfica

REGIÃO GEOGRÁFICA	0 a 99 empregados		100 a 200 empregados		201 a 500 empregados		501 a 1000 empregados		acima de 1000 empregados		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
BRASIL	11.933.009	58,65	1.914.524	9,41	2.445.232	12,02	1.589.325	7,81	2.463.974	12,11	20.346.064	100,00
NORTE	398.688	58,85	75.917	11,21	93.604	13,82	54.037	7,98	55.257	8,16	677.503	100,00
Acre	17.543	66,98	3.446	13,16	5.203	19,86	0	0,00	0	0,00	26.192	100,00
Amazonas	77.750	46,14	22.484	13,34	31.269	18,56	18.570	11,02	18.430	10,94	168.503	100,00
Amapá	17.189	50,92	2.869	8,50	2.966	8,79	938	2,78	9.793	29,01	33.755	100,00
Para	168.657	56,58	35.439	11,89	43.020	14,43	30.319	10,17	20.656	6,93	298.091	100,00
Rondonia	67.849	78,39	7.460	8,62	6.764	7,81	2.400	2,77	2.084	2,41	86.557	100,00
Roraima	9.844	82,41	1.078	9,02	1.023	8,56	0	0,00	0	0,00	11.945	100,00
Tocantins	39.856	75,97	3.141	5,99	3.359	6,40	1.810	3,45	4.294	8,19	52.460	100,00
NORDESTE	1.648.720	57,87	277.983	9,76	343.103	12,04	240.470	8,44	338.519	11,88	2.848.795	100,00
Alagoas	80.990	44,43	14.924	8,19	19.009	10,43	9.603	5,27	57.778	31,69	182.304	100,00
Bahia	486.167	60,32	80.155	9,94	94.250	11,69	69.980	8,68	75.445	9,36	805.997	100,00
Ceará	266.175	55,92	47.966	10,08	55.336	11,63	46.804	9,83	59.725	12,55	476.006	100,00
Maranhão	103.841	63,90	16.918	10,41	24.866	15,30	10.344	6,37	6.530	4,02	162.499	100,00
Paraíba	111.752	60,24	19.173	10,33	25.607	13,80	12.913	6,96	16.081	8,67	185.526	100,00
Pernambuco	336.831	55,53	56.537	9,32	69.610	11,48	52.161	8,60	91.416	15,07	606.555	100,00
Piauí	71.868	65,26	11.722	10,64	11.856	10,77	8.943	8,12	5.739	5,21	110.128	100,00
Rio Grande do Norte	114.711	59,48	18.199	9,44	25.389	13,16	12.545	6,50	22.015	11,42	192.859	100,00
Sergipe	76.385	60,18	12.389	9,76	17.180	13,54	17.177	13,53	3.790	2,99	126.921	100,00
SUDESTE	6.670.267	57,19	1.103.391	9,46	1.438.307	12,33	915.426	7,85	1.535.956	13,17	11.663.347	100,00
Espírito Santo	256.618	69,89	29.522	8,04	39.505	10,76	24.690	6,72	16.863	4,59	367.198	100,00
Minas Gerais	1.444.869	60,70	184.745	7,76	233.326	9,80	127.863	5,37	389.404	16,36	2.380.207	100,00
Rio de Janeiro	1.246.085	57,29	210.868	9,69	277.345	12,75	190.209	8,74	250.558	11,52	2.175.065	100,00
São Paulo	3.722.695	55,23	678.256	10,06	888.131	13,18	572.664	8,50	879.131	13,04	6.740.877	100,00
SUL	2.367.614	62,65	350.177	9,27	436.534	11,55	288.059	7,62	336.552	8,91	3.778.936	100,00
Paraná	847.670	63,95	123.353	9,31	143.560	10,83	84.969	6,41	126.067	9,51	1.325.619	100,00
Rio Grande do Sul	941.778	61,61	145.073	9,49	186.189	12,18	131.651	8,61	123.959	8,11	1.528.650	100,00
Santa Catarina	578.166	62,53	81.751	8,84	106.785	11,55	71.439	7,73	86.526	9,36	924.667	100,00
CENTRO OESTE	847.720	61,54	107.056	7,77	133.684	9,70	91.333	6,63	197.690	14,35	1.377.483	100,00
Distrito Federal	195.409	46,99	32.001	7,70	38.319	9,22	35.009	8,42	115.087	27,68	415.825	100,00
Goias	325.249	65,92	37.381	7,58	51.852	10,51	33.193	6,73	45.754	9,27	493.429	100,00
Mato Grosso	170.708	70,09	21.140	8,68	23.021	9,45	8.638	3,55	20.038	8,23	243.545	100,00
Mato Grosso do Sul	156.354	69,59	16.534	7,36	20.492	9,12	14.493	6,45	16.811	7,48	224.684	100,00

FONTE: MTE/RAIS 2000

Podemos observar que 58,65% dos empregos encontram-se em empresas que têm até 99 empregados.

Não existe nenhuma política governamental no sentido de incentivar as empresas de pequeno porte a contratar pessoas portadoras de deficiências. O governo poderia adotar algum tipo de política para incentivar as pequenas empresas a contratarem portadores de deficiências, uma vez que elas contratam mais empregados e, de alguma maneira, direta ou indiretamente, prestam serviços para empresas de grande porte, ou pelo motivo de as empresas de pequeno porte terem maior flexibilidade e rapidez nos ajustes de suas estratégias.

Se analisarmos a partir de outro enfoque, isto é, a distribuição de número de empregos, e aplicarmos o percentual estabelecido pela Lei n. 8.213/91, teremos a seguinte situação:

Tabela 2.9
Número de empregos existentes em 31/12/00, por tamanho da empresa, região geográfica e aplicação de cotas, segundo a Lei n. 8.213/91.

REGIÃO GEOGRÁFICA	0 a 99 empregados	100 a 200 empregados	Cota de 2%	201 a 500 empregados	Cota de 3%	501 a 1000 empregados	Cota de 4%	acima de 1000 empregados	Cota de 5%	TOTAL
BRASIL	11.933.009	1.914.524	38.290	2.445.232	73.357	1.589.325	63.573	2.463.974	123.199	20.346.064
NORTE	398.688	75.917	1.518	93.604	2.808	54.037	2.161	55.257	2.763	677.503
Acre	17.543	3.446	69	5.203	156	0	0	0	0	26.192
Amazonas	77.750	22.484	450	31.269	938	18.570	743	18.430	922	168.503
Amapá	17.189	2.869	57	2.966	89	938	38	9.793	490	33.755
Para	168.657	35.439	709	43.020	1.291	30.319	1.213	20.656	1.033	298.091
Rondonia	67.849	7.460	149	6.764	203	2.400	96	2.084	104	86.557
Roraima	9.844	1.078	22	1.023	31	0	0	0	0	11.945
Tocantis	39.856	3.141	63	3.359	101	1.810	72	4.294	215	52.460
NORDESTE	1.648.720	277.983	5.560	343.103	10.293	240.470	9.619	338.519	16.926	2.848.795
Alagoas	80.990	14.924	298	19.009	570	9.603	384	57.778	2.889	182.304
Bahia	486.167	80.155	1.603	94.250	2.828	69.980	2.799	75.445	3.772	805.997
Ceará	266.175	47.966	959	55.336	1.660	46.804	1.872	59.725	2.986	476.006
Maranhão	103.841	16.918	338	24.866	746	10.344	414	6.530	327	162.499
Paraíba	111.752	19.173	383	25.607	768	12.913	517	16.081	804	185.526
Pernambuco	336.831	56.537	1.131	69.610	2.088	52.161	2.086	91.416	4.571	606.555
Piauí	71.868	11.722	234	11.856	356	8.943	358	5.739	287	110.128
Rio Grande do Norte	114.711	18.199	364	25.389	762	12.545	502	22.015	1.101	192.859
Sergipe	76.385	12.389	248	17.180	515	17.177	687	3.790	190	126.921
SUDESTE	6.670.267	1.103.391	22.068	1.438.307	43.149	915.426	36.617	1.535.956	76.798	11.663.347
Espirito Santo	256.618	29.522	590	39.505	1.185	24.690	988	16.863	843	367.198
Minas Gerais	1.444.869	184.745	3.695	233.326	7.000	127.863	5.115	389.404	19.470	2.380.207
Rio de Janeiro	1.246.085	210.868	4.217	277.345	8.320	190.209	7.608	250.558	12.528	2.175.065
São Paulo	3.722.695	678.256	13.565	888.131	26.644	572.664	22.907	879.131	43.957	6.740.877
SUL	2.367.614	350.177	7.004	436.534	13.096	288.059	11.522	336.552	16.828	3.778.936
Paraná	847.670	123.353	2.467	143.560	4.307	84.969	3.399	126.067	6.303	1.325.619
Rio Grande do Sul	941.778	145.073	2.901	186.189	5.586	131.651	5.266	123.959	6.198	1.528.650
Santa Catarina	578.166	81.751	1.635	106.785	3.204	71.439	2.858	86.526	4.326	924.667
CENTRO OESTE	847.720	107.056	2.141	133.684	4.011	91.333	3.653	197.690	9.885	1.377.483
Distrito Federal	195.409	32.001	640	38.319	1.150	35.009	1.400	115.087	5.754	415.825
Goiás	325.249	37.381	748	51.852	1.556	33.193	1.328	45.754	2.288	493.429
Mato Grosso	170.708	21.140	423	23.021	691	8.638	346	20.038	1.002	243.545
Mato Grosso do Sul	156.354	16.534	331	20.492	615	14.493	580	16.811	841	224.684

FONTE MTE/RAIS 2000

Observa-se que, se as empresas obrigadas a contratar PPD assim o fizessem, o problema da inclusão da PPD não se resolveria, pois somando-se as cotas, temos um total de 298.419 PPDs que teriam direito a um emprego.

Se analisarmos somente um estado, por exemplo, o Acre, de um total de 26.192 empresas, 3.446 empresas teriam de contratar 69 empregados portadores de deficiências e 5.203 empresas teriam de contratar 156 portadores de deficiências. Nesse estado, porém, há, como mostra a Tabela 2.3, um total de 78.844 pessoas portadores de algum tipo de deficiência.

CAPÍTULO 3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para a elaboração da pesquisa.

3.1. Perguntas de pesquisa

O objetivo da pesquisa é analisar as estratégias de recursos humanos para incluir a PPD no mercado de trabalho, de maneira a identificar e analisar os principais limites e potencialidades.

Tendo como base o problema de pesquisa e a revisão bibliográfica apresentada, têm-se as seguintes perguntas que nortearam este trabalho:

- Qual visão que as empresas têm quanto à colocação da PPD no mercado de trabalho?
- Há estratégias de recursos humanos, nas empresas brasileiras, para contratar pessoas portadoras de deficiência? Se há estratégias, quais são?
- Como se dá o processo de recrutamento, seleção, treinamento?
- Há a necessidade de adaptação da estrutura física da empresa para receber a pessoa portadora de deficiência (PPD)?
- Há algum tipo de treinamento para os empregados não-portadores para saber lidar/tratar diante de um colega de trabalho que seja portador de deficiência?

3.2. *Design* da pesquisa

A partir da constatação de que a literatura existente sobre o objeto de estudo deste trabalho é pouco difundida no meio empresarial, e reconhecendo a importância de identificarem-se as atuais tendências na área de recursos humanos no tocante à inclusão da pessoa portadora de deficiência, optou-se por fazer um *survey*.

A pesquisa quantitativa do tipo *survey* utiliza o questionário como instrumento. Essa técnica consiste na aplicação de questionários estruturados e padronizados a uma amostra representativa do universo a ser investigado, permitindo a construção de tabelas de distribuição de frequências simples e cruzamentos de variáveis (Babbie, 1999).

Os dados coletados foram interpretados com a utilização de técnicas estatísticas simples, como percentual e frequência.

Os dados foram trabalhados utilizando-se planilhas eletrônicas e estão apresentados em forma de gráficos e tabelas.

Considerando-se o objetivo do presente trabalho, esse estudo caracteriza-se como exploratório e descritivo.

A pesquisa em pauta é do tipo exploratória, pelo fato de ter como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, para a formulação de abordagens mais condizentes com o desenvolvimento de estudos posteriores.

É descritiva no momento em que procura descrever a realidade como ela é, sem se preocupar em modificá-la.

3.3. Procedimentos para escolha da amostra

Conforme Gil (1994b), universo é o “conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”. Neste estudo, o universo da pesquisa é composto das empresas escolhidas a partir da publicação anual da Revista Exame, intitulada “*As 100 melhores empresas para você trabalhar*”, edição 749, de abril de 2001.

A metodologia para escolha dessas empresas foi desenvolvida pela instituição *Great Place to Work*, e vem sendo utilizada, há cinco anos, para a escolha das melhores empresas para trabalhar. Essa mesma metodologia é utilizada nos Estados Unidos pela revista *Fortune*, e em vários países da Europa.

A seleção dessas empresas norteou-se pelo fato de apresentarem determinadas características no tocante às práticas de recursos humanos. São empresas que, segundo a publicação, valorizam seus funcionários.

Essas empresas, situadas em diversos estados do Brasil, representam doze setores da economia e empregam juntas 325.000 pessoas; 48 delas possuem menos de 1.000 empregados e 29 menos de 500. Essas empresas têm em comum o fato de criarem um ambiente de trabalho que preserva a satisfação do funcionário. É claro que as empresas não tratam bem seus funcionários somente por benemerência. Elas o fazem por uma razão pragmática: o retorno financeiro. A rentabilidade média das “Melhores Empresas para Trabalhar” foi

superior nos últimos cinco anos às das “500 Melhores e Maiores” listadas no anuário também publicado pela Revista Exame.

3.4. Procedimentos para coleta dos dados

Como a intenção deste trabalho é proporcionar uma visão geral a respeito da participação da PPD no mercado de trabalho, optou-se pela construção de um questionário para ser utilizado como instrumento da pesquisa. O questionário foi estruturado a partir de questões fechadas e abertas. Na primeira parte do questionário, procura-se investigar as principais políticas de recursos humanos voltadas para funcionários portadores de deficiência no tocante aos temas: recrutamento, seleção, treinamento e avaliação. Na segunda parte do questionário, exploraram-se a opinião e as sugestões do entrevistado quanto às principais dificuldades, vantagens/desvantagens na contratação de pessoas portadoras de deficiência.

Uma pré-notificação por telefone foi feita com o objetivo de apresentar a proposta ao responsável pela área de recursos humanos, obter o consentimento para encaminhar o questionário através do correio eletrônico e o comprometimento para responderem a pesquisa. Os questionários foram encaminhados com uma carta de apresentação, explicando a finalidade da pesquisa e estabelecendo prazo para devolução.

Alguns dias antes do prazo final para devolução dos questionários, foi encaminhada uma carta-reforço a cada empresa, reiterando a importância da participação de todos e incentivando os responsáveis a responderem a pesquisa.

Do total de 100 questionários encaminhados, obteve-se retorno de 29 questionários e sete empresas manifestaram a impossibilidade de participar da pesquisa.

3.5. Limitações da pesquisa

Deve-se ressaltar que o presente trabalho não buscará desenvolver uma metodologia para implementação de uma política de recursos humanos para incluir a PPD no mercado de trabalho, mas sim analisar as ações das empresas e, de modo geral, propor sugestões que poderão ser utilizadas por empresas que tenham o objetivo de contratar PPD. Outro ponto a ser destacado refere-se aos dados coletados através de questionário, que nem sempre retratam a realidade do momento, pois estão sujeitos a distorções, muitas vezes decorrentes da interpretação equivocada de alguma questão.

CAPÍTULO 4

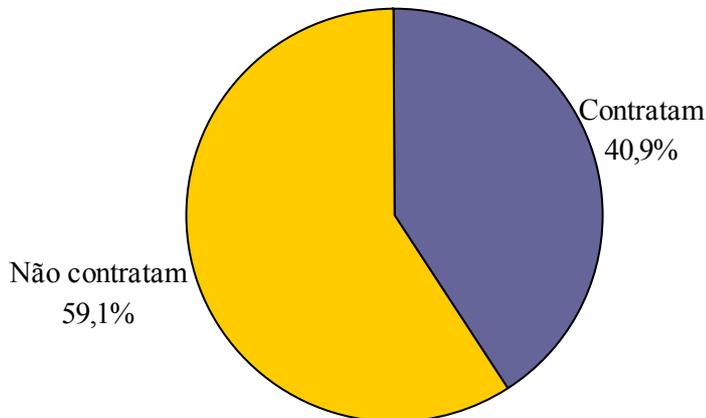
RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresenta o resultado da pesquisa realizada no final do ano de 2001, mostrando as principais técnicas e estratégias de recursos humanos para contratação e manutenção da PPD no mercado de trabalho.

4.1. Apresentação dos Resultados da Pesquisa

Dentre os questionários válidos para análise, 40,9% das empresas afirmam que mantêm em seu quadro de funcionários portadores de deficiência. Para as empresas que não têm funcionários portadores de deficiência (59,1%), foram perguntados os motivos que impedem ou dificultam a contratação de pessoas portadoras de deficiência. Dentre as respostas, a empresa teve a possibilidade de destacar mais de uma alternativa.

Gráfico 4.1
Empresas que possuem empregados portadores de deficiência



Verifica-se que 15,4% das empresas que não contratam PPD responderam que já houve funcionários portadores de deficiência nos seus quadros, e o motivo de desligamento deveu-se à manifestação voluntária do empregado portador de deficiência.

Apesar de a pesquisa não apresentar o motivo do pedido de demissão da PPD, é possível levantar as seguintes hipóteses:

- o empregado recebeu outra proposta de trabalho;
- o empregado sentiu falta de oportunidade de crescimento profissional;

- não houve integração do PPD com os demais empregados;
- houve dificuldade de locomoção para chegar à empresa;
- o empregado optou por trabalhar no mercado informal.

A lei não prevê estabilidade no emprego para a pessoa portadora de deficiência, razão pela qual poderá ela ser dispensada, inclusive sem justa causa. O que se garante é a reserva do posto de trabalho para pessoa portadora de deficiência em condição semelhante, ou seja, a empresa pode dispensar o empregado reabilitado ou deficiente habilitado somente após a contratação de um outro empregado portador de deficiência (parágrafo 1º, do art. 93, da Lei n. 8.213/91).

Algumas empresas evitam demitir empregado portador de deficiência pelo motivo da dificuldade de encontrar outra pessoa com as mesmas características. Então, prefere-se manter um funcionário improdutivo a buscar outro no mercado de trabalho.

A PPD deve ser tratada como um funcionário normal e quando não estiver atendendo às expectativas da empresa, e não havendo outra saída, a empresa tem por obrigação e respeito a outros funcionários rescindir seu contrato de trabalho.

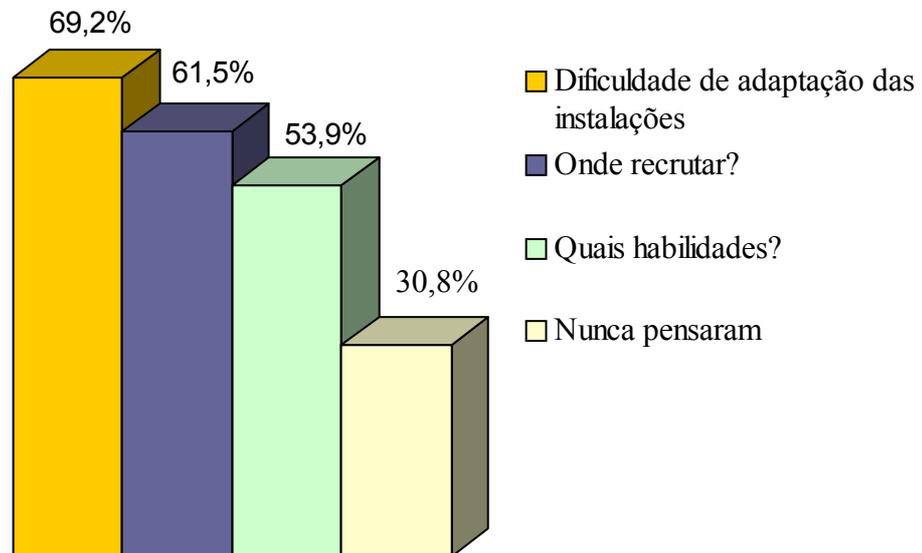
Dessas empresas, 92,3% manifestaram a intenção de contratar PPD e as possíveis funções citadas são: funções administrativas, recepcionistas, telefonistas, digitadores, operadores de *telemarketing* e agentes de segurança. Somente uma empresa respondeu que não haveria restrição de função para uma possível contratação.

De acordo com a atividade da empresa, nem todas as funções são passíveis de serem exercidas por pessoas portadoras de deficiência, sem que isso implique risco a elas mesmas ou a seus colegas de trabalho. Assim, admite-se que determinadas funções não lhes sejam reservadas, muito embora não se deva esquecer das potencialidades e da capacidade de superação de suas deficiências. Por outro lado, deve-se evitar associarem-se determinadas deficiências a atividades pretensamente com elas compatíveis, como cegos trabalhando em câmaras escuras, surdos, em lugares com ruído excessivo etc.

Das empresas que não possuem funcionários portadores de deficiência, 30,8% nunca pensaram na possibilidade de contratação; 53,9% não contratam por falta de informações sobre as habilidades das pessoas portadoras de deficiência; 61,5% apontam que não dispõem de informações de onde recrutar esse tipo de mão-de-obra; 69,2% apontam a dificuldade de adaptação das instalações para receber pessoas portadoras de deficiência. Dentre outros

motivos, algumas empresas alegam que: há falta de pessoas deficientes habilitadas para o trabalho; não possuem capacidade técnica para recrutamento; e os funcionários da empresa não estão preparados para relacionar-se com pessoas portadoras de deficiência.

Gráfico 4.2
Motivos para não-contratação



Analisando os resultados apresentados podemos concluir que:

- Por parte das entidades que capacitam a pessoa portadora de deficiência, existe uma carência de atuação no sentido de divulgarem suas atividades, e até mesmo essa capacitação não atende à demanda do mercado. Muitas entidades capacitam os portadores de deficiência em habilidades que ele próprio possa realizar, as quais geralmente se restringem a trabalhos manuais. Um outro fator de dificulta a contratação da PPD é a baixa escolaridade. Conforme Tabela 2.6, observa-se que há reduzido número de estudantes portadores de deficiência no 2º grau e na graduação.
- Por parte das empresas, surpreende o fato de os motivos que levam à não-contratação serem a falta de informação sobre as habilidades das PPD e a dificuldade de adaptação das instalações da empresa. Algumas empresas utilizam como forma de recrutamento diversos canais, porém as empresas que querem contratar pessoas portadoras de deficiência têm de tomar uma atitude mais ativa e buscar parcerias com as entidades formadoras de mão-de-obra.

- Com relação ao motivo de a contratação ser impossível, justificada pela falta de estrutura e incapacidade de adaptações das instalações, observa-se que essa seria a desculpa mais fácil de se dar para camuflar o “verdadeiro” motivo da não-contratação. Como observaremos adiante, muitas empresas têm funcionários portadores de deficiência e não necessitaram fazer qualquer adaptação em suas instalações.

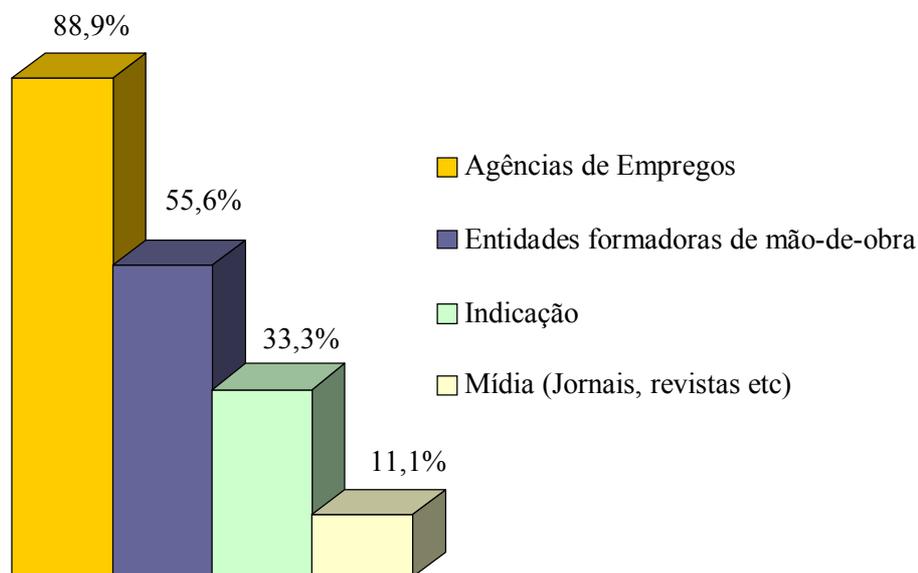
4.2. Estratégias de Recrutamento

O recrutamento é o processo pelo qual as empresas divulgam nos meios de comunicação a disponibilidade de vagas que estão dispostas a oferecer para o preenchimento.

Tendo em vista as recentes necessidades das organizações a respeito dos indivíduos, como iniciativa, autonomia, criatividade, trabalho em equipe etc, o recrutamento é uma das funções estratégicas relacionada diretamente à administração de recursos humanos. A função do recrutamento é suprir a seleção de matéria-prima básica (candidatos) para o funcionamento da empresa. Para Chiavenato (2000), o mercado de recursos humanos apresenta fontes diversificadas, que devem ser diagnosticadas e localizadas pela empresa para que possa influenciá-las através de uma multiplicidade de técnicas de recrutamento, visando a atrair candidatos para atender às suas necessidades.

Com o objetivo de identificar esse processo, perguntou-se para as empresas que contratam pessoas portadoras de deficiência sobre a forma de recrutamento. Nessa questão era possível a empresa responder mais de um item.

Gráfico 4.3
Estratégias de Recrutamento



O gráfico mostra que 88,9% das empresas contrataram a partir do recrutamento realizado através de agências de empregos, 55,6% através entidades formadoras de mão-de-obra, 33,3% a partir de indicação de algum funcionário e 11,1% através de jornais ou revistas.

A maioria das empresas pesquisadas recruta através de agências de empregos e entidades formadoras de mão-de-obra, porém, devemos ressaltar que a maior parte das pessoas portadoras de deficiência não está ligada a nenhuma entidade formadora de mão-de-obra ou inscrita em agências de empregos.

Apesar de somente 11,1% do recrutamento ter sido feito através de classificados de jornais ou revistas, observa-se uma crescente preocupação de algumas empresas em publicar anúncios especificando vagas destinadas para pessoas portadoras de deficiência.

Essa é uma atitude positiva, pois apesar de as vagas publicadas nos jornais serem destinadas a qualquer profissional que se enquadre nas exigências do cargo, dificilmente aparece algum portador de deficiência para a vaga. Provavelmente um dos motivos é a discriminação que a pessoa portadora de deficiência sofre, pois ainda existe o paradigma de que a PPD deve permanecer em casa, sendo poupada da convivência social e assistida por familiares.

As empresas devem utilizar estratégias de recrutamento diversas e orientadas para encontrar o profissional que melhor se enquadre ao perfil desejado.

Por outro lado, as PPD devem diversificar estratégias para encontrar oportunidades, pois achar uma boa posição no mercado está cada vez mais na mão de quem procura.

A *Internet* está-se transformando numa das principais ferramentas, podendo o recrutamento ser feito através dos próprios *sites* das empresas. Muitas empresas recorrem ao banco de currículos e à indicação de funcionários e de *headhunters* para recrutar novos profissionais.

Levar adiante essas estratégias passa por adaptar a oferta de trabalho às necessidades específicas do candidato, o que implica ter uma abordagem flexível trabalhando todas as vertentes necessárias para recrutar um candidato. Com relação às vagas oferecidas pelas empresas, 55,6% responderam que as PPD concorrem a vagas específicas e 44,4% não restringem a vaga oferecida.

Em uma análise mais detalhada, constata-se que as empresas que oferecem vagas específicas para pessoas deficientes anunciam essas vagas em agências de empregos e em entidades formadoras de mão-de-obra.

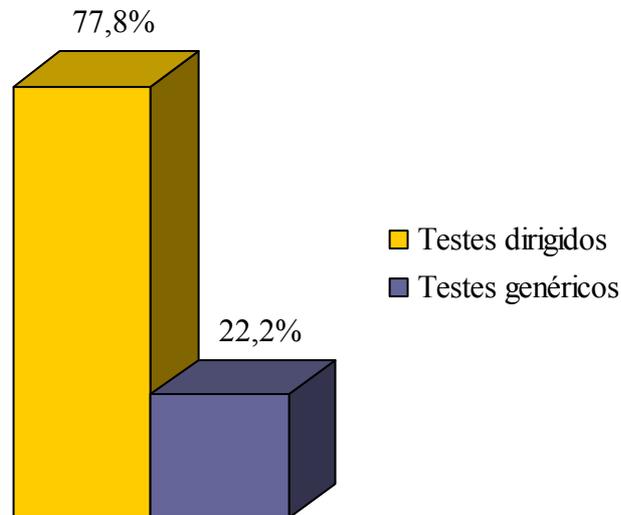
Na verdade, as empresas têm certo cuidado na contratação de PPD, pelo fato de poderem estar colocando em risco a própria segurança do portador de deficiência física. Isso não se justifica, pois a partir do momento que a pessoa portadora de deficiência tem habilidade, conhecimento e experiência, preenchendo assim todas as exigências de algum cargo (que não está destinado para PPD), não há motivos aparentes para a não-exposição do funcionário ao cargo.

Ainda mais se o candidato ao emprego sentir-se discriminado, poderá processar a empresa, pois a Constituição Brasileira veda qualquer forma de discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inciso XXXI).

4.3. Técnicas de seleção

A seleção é o processo de identificação de candidatos que possuem qualificações profissionais exigidas pelo cargo a ser preenchido e a respectiva verificação dessas qualidades através de entrevistas, testes e exames especiais. Ao final do processo, são identificados os melhores candidatos dentre os que se apresentaram.

Gráfico 4.4
Estratégias de Seleção



No momento de desenvolver a seleção de pessoal, 77,8% aplicam testes diferenciados para as pessoas portadoras de deficiência e 22,2% aplicam os mesmos testes realizados por candidatos não-portadores de deficiência.

Todas empresas que utilizam a indicação de funcionários para recrutamento de PPD aplicam testes específicos na seleção. Essa prática pode ser justificada por essas empresas não contarem com a assessoria de empresas especializadas na colocação do PPD no mercado de trabalho.

Nota-se também que 75% das empresas que utilizam agência de empregos para recrutar também fazem testes dirigidos para portadores de deficiência.

As empresas que aplicam os mesmos testes de seleção para pessoas deficientes e os demais candidatos utilizam como forma de recrutamento as entidades formadoras de mão-de-obra e agências de empregos.

Por ser a seleção de recursos humanos um sistema de comparação e de escolha, ela deve apoiar-se em algum padrão ou critério para alcançar alguma validade. O padrão ou critério é extraído das características do cargo a ser preenchido. Assim, o ponto de partida é a obtenção de informações sobre o cargo. Todo critério de seleção deve fundamentar-se em dados e informações a respeito do cargo a ser preenchido, cuja finalidade é obter maior objetividade e precisão para uma seleção bem-sucedida. Para que isso aconteça, o processo de seleção deve ser feito como um processo realista de comparação entre duas variáveis

principais: requisitos do cargo, ou seja, requisitos que o cargo exige do ocupante, e características que o candidato apresenta para o devido cargo (Chiavenato, 2000).

Numa primeira análise podemos concluir que existe uma discriminação às avessas, pois se espera que todos os candidatos concorram em condição de igualdade às vagas. Porém, as empresas que aplicam testes diferenciados para PPD, preterindo assim as pessoas com capacidades normais de trabalho, justificam o fato de adaptarem o processo seletivo ao perfil do candidato portador de deficiência com o objetivo de conhecer as habilidades particulares que o candidato possui. O potencial do candidato portador de deficiência talvez não se manifeste nos processos convencionais de seleção.

É importante lembrar que as pessoas portadoras de deficiências são as que mais têm dificuldades de acesso a educação, saúde e transporte, justificando assim a flexibilização utilizada pelas empresas no processo seletivo.

4.4. Treinamento dos funcionários

A palavra treinamento vem do latim “trahere”, que significa trazer/levar a fazer algo. Assim, usando métodos mais ou menos sistemáticos, levar alguém a ser capaz de fazer algo que ele nunca fez antes e fazê-lo sem a assistência de quem ensina. Portanto, é preciso saber o que se quer que aprenda, diagnosticar o que alguém precisa aprender, preparar situações que possibilitem o aprendizado e verificar resultados (Carvalho, 2001).

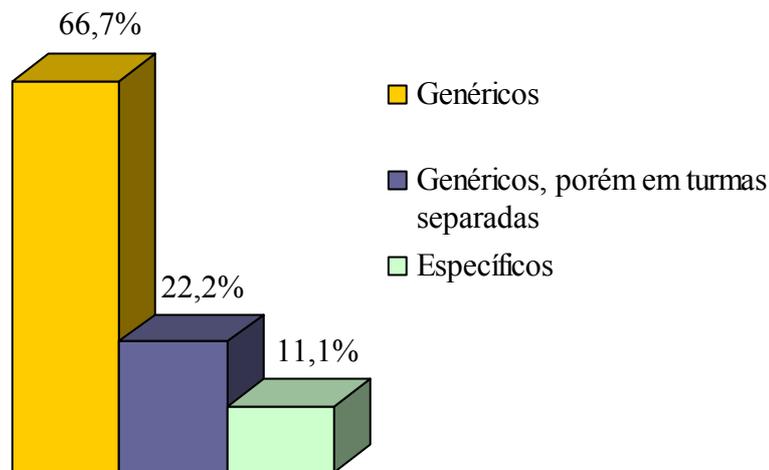
Treinamento é o processo educacional aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas adquirem conhecimentos, atitudes e habilidades em função dos objetivos definidos. No sentido usado em administração, treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes ante aspectos da organização, da tarefa e do ambiente e desenvolvimento de habilidades. Qualquer tarefa, que seja complexa ou simples, envolve necessariamente esses três aspectos (Chiavenato, 2000).

Dentro de uma concepção mais limitada, treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e a perícia de um empregado para o desempenho de determinado cargo ou trabalho. Na indústria moderna, treinamento compreende todas as atividades que vão desde a aquisição da habilidade motora até o desenvolvimento do conhecimento técnico completo, o fornecimento de aptidões administrativas e de atitudes referentes a problemas sociais.

Para Boog (1994), treinar consiste no oferecimento de oportunidades que propiciem ao indivíduo a reelaboração de seu projeto de vida profissional e os significados da contribuição

do desempenho para a realização desse projeto. Treinamentos periódicos precisam estar presentes, na política de recursos humanos das empresas, numa era em que as informações são processadas tão rapidamente. Acredita-se que a atualização através de treinamentos contínuos é o passaporte para o sucesso empresarial. A empresa com maior capital intelectual tende a ter maior competitividade.

Gráfico 4.5
Estratégias de Treinamento



Das empresas que contratam PPDs, 66,7% oferecem o mesmo tipo de treinamento às PPDs e aos demais funcionários, isto é, há uma integração entre funcionários PPD e não-portadores nas mesmas turmas de treinamento; 22,2% oferecem o mesmo treinamento, porém em turmas separadas; e 11,1%, montam programas de treinamentos específicos para funcionários portadores de deficiência.

As empresas que montam programas de treinamentos específicos para portadores de deficiência recrutam esses funcionários por meio de agências de empregos, oferecem vagas específicas e aplicam testes específicos na seleção.

As empresas que têm os mesmos programas de treinamentos para funcionários portadores de deficiência e os demais funcionários, porém os aplicam em turmas separadas, recrutam por meio de agências de empregos e entidades formadoras de mão-de-obra. As pessoas portadoras de deficiências concorrem a vagas específicas e a seleção é feita através de testes gerais e específicos.

Por outro lado, as empresas que oferecem os mesmos treinamentos, nas mesmas turmas, para funcionários portadores de deficiência e os demais funcionários recrutam seus funcionários através de jornais e revistas, agências de empregos, indicação de funcionários e entidades formadoras de mão-de-obra e oferecem quaisquer vagas disponíveis e específicas para pessoas portadoras. Em relação à seleção, observa-se aplicação de testes gerais e específicos. Apesar de não ser possível traçar um perfil dessas empresas, pois as formas de recrutamento, oferta de vagas e seleção são as mais variadas, nota-se que a prática de treinamento é a melhor, dentre as apresentadas, pois como estamos assistindo à tendência de inclusão da educação nas escolas regulares, o recomendável é que o treinamento dentro da empresa seja feito de maneira inclusiva, isto é, todo o público-alvo passe por treinamento nas mesmas turmas, havendo assim maior compreensão, interação e ajuda mútua entre os funcionários ante alguma dificuldade apresentada durante o treinamento.

4.5. Benefícios

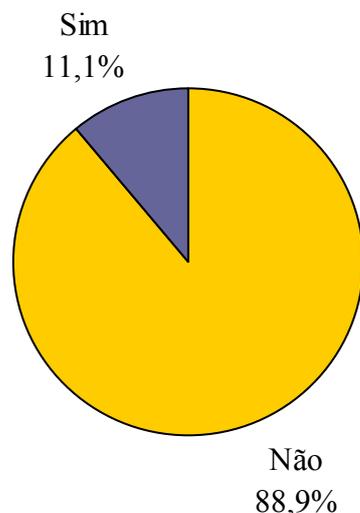
Neste item, o objetivo era saber se as empresas tinham algum tipo de benefício específico para funcionários portadores de deficiência física. Porém, todas as empresas respondentes não possuem benefícios específicos. Todos os funcionários gozam dos mesmos tipos de benefícios, o que demonstra o grau de maturidade das empresas no tratamento dispensado a seus funcionários. Uma vez que a empresa, por algum motivo, oferece um benefício específico (seja ele qual for) para algum funcionário, independentemente de sua condição física, cria-se certa insatisfação por parte dos outros funcionários que não foram contemplados com tal benefício.

4.6. Adaptações das instalações

A adequação das edificações não é um direito da PPD, mas uma obrigação legal das empresas e da administração pública.

O índice de empresas que não necessitaram realizar nenhum tipo de adaptação em suas instalações para receber PPD foi de 88,9%.

Gráfico 4.6
Adaptações nas Instalações



Muitas vezes as instalações já tinham sido construídas dentro das especificações técnicas de adaptação, ou então as empresas, apesar de não estarem adequadas fisicamente segundo especificações, não encontraram necessidade de fazer as adaptações, devido ao fato de contratarem funcionários portadores que apresentam certos tipos e graus de deficiências que não demandem alterações nas suas dependências, como por exemplo a cegueira, a surdez, a deficiência mental e algum tipo e grau de lesão física.

4.7. Outras considerações

Das empresas respondentes, 55,6% fizeram algum tipo de treinamento para que os funcionários não-portadores se relacionassem com os funcionários portadores de deficiência.

Nota-se que há preocupação por parte das empresas no sentido de conscientizar seus funcionários a aprenderem a conviver com as diferenças e limitações de outros funcionários.

Na segunda parte do questionário, as empresas poderiam expressar sua opinião com relação ao assunto, apresentando as dificuldades enfrentadas, vantagens e desvantagens na contratação pessoas portadoras de deficiência.

As principais vantagens com relação à contratação de PPD podem ser resumidas nos seguintes itens:

- os funcionários portadores de deficiência geralmente apresentam maior índice de motivação para o trabalho;
- são extremamente produtivos, atenciosos e focados no trabalho; e

- esforçam-se para criar um ambiente de integração entre os funcionários, muitas vezes desempenhando um papel de liderança.

Dentre as desvantagens podemos destacar:

- necessidade de maior tempo de adaptação ao ambiente do trabalho; e
- falta de conhecimento técnico.

Parece que para cada desvantagem existe uma vantagem igualmente proporcional. Para ilustrar somente um caso, poderíamos dizer que as dificuldades educacionais encontradas pela pessoa portadora de deficiência são supridas pelo esforço apresentado em apresentar resultados no trabalho, elevando assim sua produtividade.

CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maioria das empresas brasileiras ainda não despertou para a importância de uma administração estratégica, principalmente na área de recursos humanos com relação ao tema pesquisado, que poderá ser um diferencial competitivo da empresa do futuro.

Trabalhar é participar do processo social. Em grande parte dos casos, os portadores de deficiência se vêem restringidos ao mercado informal. É importante que a educação oferecida aos portadores de deficiências não os limite a profissões socialmente desprestigiadas.

Com o atual nível de desenvolvimento da tecnologia, muitas barreiras têm sido derrubadas, viabilizando o emprego de portadores de deficiências no mercado formal de trabalho. Há empresas que produzem aparelhagens que facilitam a autonomia. Encontram-se hoje, no Brasil, computadores, equipamentos e aparelhos adaptados a vários tipos de deficiências. Por exemplo, algumas empresas fabricam lupas eletrônicas, que conseguem ampliar textos e imagens para deficientes visuais e mouses especiais para portadores de deficiências físicas.

Essas tecnologias permitem expandir as possibilidades de trabalho, especialmente para os que têm dificuldade de locomover-se ou expressar-se, em atividades como comércio eletrônico, editoração, marketing. Para isso, eles devem ter cada vez mais acesso à educação. Com a tecnologia, será possível inserir o deficiente no mundo da modernidade e da informática. Para a pessoa deficiente, o acesso a essa tecnologia de ponta o coloca em condições de voar. Para as empresas poderem admitir em seu quadro de pessoal a proporção de portadores de necessidades especiais prevista em lei, que varia de 2% a 5%, de acordo com o número de empregados, é necessário:

- aumentar mais e mais sua escolaridade, expandindo o atendimento a alunos com necessidades educacionais especiais em todos os níveis e, sempre que possível, em escolas regulares;
- criar canais de diálogo permanente com o setor privado e o Terceiro Setor sobre a necessidade de inserção de portadores de necessidades especiais como uma das faces da responsabilidade social;
- na área da saúde é preciso fornecer serviços compatíveis com as diferentes formas de expressão da deficiência e com as diversas etapas da vida.

O ingresso da PPD no mercado formal de trabalho ocorrerá na medida em que estes passem por um processo educacional que lhes permita adquirir autoconfiança, comportamentos adequados e qualificação profissional. Para isso, também é necessário que a sociedade esteja aberta à inclusão dos portadores de deficiências no mercado formal de trabalho.

É importante desenvolver um trabalho de contato entre os portadores de deficiências e as empresas que têm interesse em empregá-los.

A educação para a inclusão dos portadores de deficiências abrange toda a sociedade, modificando os valores e práticas sociais em relação ao conceito de deficiência. O objetivo principal é fazer com que os portadores de deficiências participem do processo social, isto é, que tenham condições para integrar o mercado de trabalho, usufruir as atividades de lazer, esporte e cultura, tendo sua cidadania garantida.

Assim, por um lado, as pessoas com deficiências devem ter acesso à educação formal e à educação para o trabalho. Por outro lado, no que se refere à sociedade, ela deve estar preparada para conviver com indivíduos que apresentem necessidades especiais, sem discriminá-los e, ao mesmo tempo, respeitando suas especificidades.

A educação já é um instrumento efetivo de combate à exclusão. Hoje, os PPD já são, na área da educação, recebidos e incluídos com os alunos da rede de ensino no aprendizado regular. Chama-se de educação inclusiva aquela que visa a atender, desde o início do ensino regular, aos alunos que se encontravam excluídos das escolas “normais” em função das diferenças apresentadas. É interessante que, de acordo com as condições das crianças portadoras de deficiências, estas possam freqüentar uma classe com crianças que não apresentem deficiências e, em outro período do dia, possam freqüentar serviços especializados. Dessa forma, o convívio entre ambas dar-se-á desde a infância, o que constitui um mecanismo eficiente de superação do preconceito. O convívio iniciado na infância é mantido ao longo do segundo e terceiro graus. Para esse convívio, é muito importante o preparo e a capacitação da comunidade escolar para que não haja segregação. Vale a pena ressaltar que as necessidades especiais não devem ser minimizadas, isto é, as diferenças devem ser tratadas com a devida atenção e cuidado. Por exemplo, os portadores de deficiência auditiva podem freqüentar uma classe comum desde que haja quem transmita a mensagem utilizando formas de comunicação que lhes sejam compreensíveis.

Quanto à qualificação profissional dos portadores de deficiência, uma alternativa é a criação de cursos de educação profissional inclusivos, que podem ser oferecidos em sistema de parceria entre a secretaria de educação do município, as instituições especializadas e associações de pessoas com deficiências. Os cursos de educação profissional inclusivos atendem aos portadores de deficiências e aos que não portam deficiências, constituindo um mecanismo de interação e superação do preconceito. Também é possível criar centros de referência para pessoas com deficiências nas associações comunitárias e em clubes, que sejam abertos à comunidade, com a oferta de cursos e oficinas que estimulem a convivência entre todos.

O Ano Internacional do PPD, em 1981, já foi um marco de mudanças, pois a partir de lá a sociedade, os poderes públicos e o setor privado, por livre e espontânea pressão, começaram a discutir o tema PPD, direitos e inclusão. Se analisarmos o que vinha sendo feito nessa área há quatro ou cinco décadas, veremos que avançamos bastante, mas com certeza, ainda há muito a conquistar e construir. É preciso ter consciência dos avanços, para, no balanço, sabermos o que falta ser feito.

Felizmente, muitos avanços ocorreram no Brasil em todas as áreas, a partir da Constituição Federal de 1988, e especialmente na última década. Em relação à inclusão social, existem hoje vários programas federais, estaduais e municipais, que visam a integrar as PPD à sociedade. No entanto, infelizmente, apesar das inúmeras leis e decretos que favorecem as pessoas portadoras de deficiência, o que se constata é que a maioria dessas pessoas não está capacitada para ocupar as vagas disponibilizadas, principalmente, pelas empresas privadas, sendo evidente o despreparo das mesmas para ocupação de cargos.

Vivemos num país multirracial, é imprescindível reconhecermos que há grupos sub-representados em diversos setores do mercado de trabalho. É preciso encorajar toda e qualquer ação estratégica, realizada no esforço de promover a igualdade de grupos historicamente discriminados.

Um ambiente de trabalho diversificado, em que cada indivíduo se sinta incluído e valorizado, e o potencial de cada um se incorpore na busca da solução de problemas, propicia raciocínios e estratégias diferentes que levam os negócios e a política aos melhores resultados.

Mudando a visão da empresa através desses conceitos, e com a pressão da população, poderemos inserir a população deficiente no mercado de trabalho.

Porém, não bastam as políticas públicas, nem mesmo todos os esforços realizados por instituições, ONGs ou entidades formadoras de mão-de-obra e nem mesmo a boa vontade dos empresários para garantir a integração do deficiente físico no mercado do trabalho.

Torna-se necessário que as faculdades formadoras de administradores introduzam em seus currículos os conceitos da pessoa deficiente e seu papel no mercado de trabalho, a fim de que os futuros administradores possam conhecer essa força de trabalho tão importante como outras quaisquer.

A disciplina de Direito do trabalho poderia abordar os direitos das pessoas deficientes contidos na Constituição da República, nas constituições estaduais e nas Leis Orgânicas dos Municípios, bem como as Convenções ratificadas no Brasil perante a Organização Internacional do Trabalho.

Na disciplina de O&M poderia ser introduzido o estudo da Norma NBR 9.050/85 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que dispõe da adequação das edificações e do mobiliário às pessoas portadoras de deficiência.

Também na disciplina de Administração de Recursos Humanos, no que se refere a recrutamento, seleção e treinamento de pessoas portadoras de deficiência, poderiam ser abordados temas para integrar esses profissionais no mercado de trabalho.

Com esse conhecimento, o administrador poderá incluir no perfil de cada cargo da empresa onde atua uma descrição de função, que permita a inclusão de pessoas portadoras de deficiência, e ressaltar aqueles cargos que impõem restrição ao trabalho de determinadas deficiências.

BIBLIOGRAFIA

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 9050 - *Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências e edificações, espaços, mobiliário e equipamento urbanos*. Rio de Janeiro: ABNT, 1997

ALBUQUERQUE, L.; FISCHER A.L. *DELPHI - RH 2010*. Disponível em: <http://www.fea.usp.br/fia/progep/DelphRH_2010_HP.htm>. Acesso em: 20/5/2002

ALMEIDA, M. I. R; TEIXEIRA, M. L; MARTINELLI, D. P. *Por que administrar estrategicamente recursos humanos?* RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.33, n.2, p.12-24, mar.-abr., 1993.

ARAÚJO, L. A. DAVID. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

BABBIE, Earl. *Metodologias de Pesquisas de Survey*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BASTOS, L. da R., et al. *Manual para a Elaboração de Projetos e Relatórios de Pesquisa, Teses, Dissertações e Monografias*. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

BECKER, B. E.; HUSELID, M. A.; ULRICH, Dave. *Gestão Estratégica de Pessoas com Scorecard - Interligando pessoas, estratégia e performance*. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2001.

BOOG, Gustavo. *Desenvolvimento de recursos humanos, investimento com retorno?* São Paulo: Mc Graw Hill do Brasil, 1980.

BORGER, F. G. *Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial*. 2001. 258 f. (Doutorado em Administração) - FEA/USP.São Paulo.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. *Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão* **Lex**: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v. 32, p. 148-151, jan./mar., 1. trim. 1968. Legislação Federal e marginália.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências*. **Lex**: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v. 53, p. 760-765, out./nov., 1989. Legislação Federal e marginália.

BRASIL. Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991. *Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes*. Diário Oficial da União, Brasília, n.98, p.9783-9784, 23 maio 1991. Seção 1, Atos do Poder Executivo.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências*. **Lex:** Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v. 55, p. 461-493, jul./set.,3. trim. 1991. Legislação Federal e marginália.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. **Lex:** Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v. 60, p. 3719-3739, dez.(II) 1996. Legislação Federal e marginália.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Fundamental. *Referencial Curricular nacional para a educação infantil*. v.1 e v.2 Brasília: MEC/SEF, 1998.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional dos Direitos Humanos. *Planejando as Ações Públicas*. Brasília: CORDE, 1998.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências*. **Lex:** Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v. 63, p. 7228-7244, dez. 1999. Legislação Federal e marginália.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Atividades do Ministério Público do Trabalho Para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho*. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2000.

BRASIL. Decreto n. 3.956 de 8 de outubro de 2001. *Promulga a Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência*. **Lex:** Coletânea de Legislação e Jurisprudência, São Paulo, v. 65, p. 4115-4119, out. 2001. Legislação Federal e marginalia..

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Indústria e Comércio Exterior. Dados Estatísticos disponíveis em: <<http://www.mdic.gov.br>>. Acesso em 25/6/2002

BRASIL. Ministério de Previdência e Assistência Social. Dados Estatísticos disponíveis em: <<http://www.mpas.gov.br>> Acesso em 25/6/2002

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Dados Estatísticos disponíveis em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso em 25/6/2002

BUENO, J.G.S. *Educação especial brasileira: integração/segregação do aluno diferente*. São Paulo: EDUC/PUCSP, 1993.

BULFINCH, Thomas. *O Livro de Ouro da Mitologia*. Tradução: David Jardim Júnior. 12º Ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2000.

CASTELLS, M. - A sociedade em rede - A era da informação: Economia, Sociedade e Cultura. Volume 1. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1999.

CARREIRA, Dorival. *A integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho*. São Paulo: EAESP-FGV, 1992.

CARVALHO, Antonio V. e NASCIMENTO, Luiz Paulo do. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração - Teoria, Processo e Prática*. 3. ed São Paulo: Markron Books, 2000.

_____. *Recursos Humanos – Edição Compacta*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2000

CONARH 2002 Congresso Nacional de Gestão de Pessoas. *Tempo de Inclusão - Que competências farão a diferença?* agosto, 2002.

DINIZ COSTA, Tarcízio. *Qual o futuro para a área de Recursos humanos nas empresas?* São Paulo: Makron Books, 2000.

DINIZ, M. H. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

FERREIRA FILHO, M. G. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1995.

FERREIRA, A. A.; REIS, A.C.F.; PEREIRA, M.F. *Gestão Empresarial de Taylor aos nossos dias*. São Paulo: Pioneira, 1997.

FLEURY, M. T. L. *Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras*. São Paulo: RAE - Revista de Administração de Empresas v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set.

FONSECA, R. T. M. *Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*. São Paulo: Editora Max Limonad, 1997, p. 136.

FOREST, M.; PEARPOINT, J. *Inclusão: um panorama maior*. In: Mantoan, M.T.E. (org.) - *A integração de pessoas com deficiências: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997.

GIL, A. C. *Administração de recursos humanos: um enfoque profissional*. São Paulo: Atlas, 1994a.

_____. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994b.

GIL, Marta (coord). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo 2000*. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 06/01/2003.

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Ethos, 2000.

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. *Percepção e Tendências do Consumidor Brasileiro*. São Paulo: Ethos, Versões 2000, 2001 e 2002.

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. *Responsabilidade Social das Empresas – Primeiros Passos*. São Paulo: Ethos, 2000.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - *Bondade ou Interesse? Como e Porque as Empresas Atuam na Área Social*. Brasília, 2001.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 1995.

LUCENA, M. D. S. *Planejamento de Recursos humanos*, São Paulo: Atlas, 1995.

MARTINS, G. A.; LINTZ A. *Guia para elaboração e monografias e trabalhos de conclusão de cursos*, 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MATURANA, H. e VARELA, F. A *Árvore do Conhecimento*. São Paulo: Editora Palas Athena, 2001.

MAXIMIANO, A.C AMARU. *Introdução à Administração*. São Paulo: Ed. Atlas, 1995.

_____. *Teoria Geral da Administração, da escola Científica e Competitividade em Economia Globalizante*. São Paulo: Ed. Atlas, 1997.

_____. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Ed. Atlas, 2000.

MINTZBERG, H.; AHLSTRAND, B; LAMPEL, J. *Safári de estratégias*. Porto Alegre: Bookman, 2000.

MORGAN, Gareth. *Imagens da organização*. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

NUNES, L.R.O.P.; et al. *Pesquisa em Educação Especial na pós-graduação*. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 99, de 25 de junho de 1955. *Relativa à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência - aborda princípios, e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para os portadores de deficiência, emprego protegido, disposições especiais para crianças e jovens portadores de deficiência*. Disponível em:< <http://www.pgt.mpt.gov.br/deficiente/>>. Acesso em: 24/03/2002.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 168, de 20/06/83. *Suplementa a convenção relativa à reabilitação profissional e emprego de 1983 e a Recomendação relativa à reabilitação profissional de 1955. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores e trabalhadores e dos próprios portadores de deficiência na formulação de políticas específicas*. Disponível em:< <http://www.pgt.mpt.gov.br/deficiente/>>. Acesso em: 24/03/2002.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Ação Afirmativa no emprego de minorias étnicas e de pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Corde, 1997.

OLIVEIRA, Djalma de P. R. *Empresa familiar: como fortalecer o empreendimento e otimizar o processo decisório*. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, L. M. B. *Está a função de recursos humanos desaparecendo?* In: VIEIRA, M. M. F; OLIVEIRA, L. M. B. *Administração Contemporânea: perspectivas estratégicas*. São Paulo: Atlas, 1999. p. 239-249.

ONU – Organização das Nações Unidas. Resolução n. 3.447, de 9 de dezembro de 1975. *Dispõe sobre a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes*.

PASTORE, José. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*: São Paulo: LTr, 2000.

PFEFFER, Jeffrey. *Vantagem Competitiva Através das Pessoas*. Tradução de Marisa do Nascimento Paro. São Paulo: Makron Books, 1994.

RESENDE, Enio. *Evolução, Práticas e Retrato Atual de RH no Brasil*. Rio de Janeiro: ABRH- Nacional, 1999.

REVISTA EXAME. *As 100 melhores empresas para Você Trabalhar*. São Paulo: Editora Abril, abr. 2001. Suplemento.

REVISTA VEJA. São Paulo: Editora Abril, n. 30, 31/07/02. semanal.

RIBAS, J.B.C. *As Pessoas Portadoras de Deficiência na Sociedade Brasileira*. Brasília: CORDE, 1997.

ROBERT, Cinthia (org). *O Direito do Deficiente*. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 1999.

SANTOS, MILTON. *Pensando o espaço do homem*, Hucitec, São Paulo, 1982, (3ª edição, 1991).

SASSAKI, R.K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, E. L. da, MENEZES, E. M. – *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2000, 118 p.

THIOLLENT, Michel. *Metodologia da pesquisa-ação*. São Paulo: Cortez, 1986.

TRIVIÑOS, A.N.S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

ULRICH, Dave. *Campeões de Recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados*. 6. ed. São Paulo: Futura, 2001.

WRIGHT, Peter. *Competitiveness through of diversity: effects in stick price valuatín*. Academy of Management Journal, p.27-65, mar. 1995.

ANEXO 1 – CARTA DE APRESENTAÇÃO

São Paulo, 6 de novembro de 2001

Aos Dirigentes de Recursos Humanos,

Sou mestrando em Administração de Empresas e estou desenvolvendo uma pesquisa sobre políticas de Recursos Humanos nas 100 Melhores Empresas para Trabalhar, no que se refere à inserção de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

Para que esse projeto se realize, conto com a colaboração e atenção de Vossa Senhoria no sentido de responder ao questionário anexo.

As informações serão tratadas de forma confidencial e os nomes das empresas participantes não serão mencionados na versão final da pesquisa.

Se a sua empresa POSSUI pessoas portadoras de deficiência, favor preencher o questionário A.

Caso contrário, se sua empresa NÃO POSSUI pessoas portadoras de deficiência, favor preencher o questionário B.

Solicito o retorno do questionário preenchido, se possível até o dia 20 de novembro de 2001.

Coloco-me à disposição para dúvidas ou comentários.

Obrigado,

Fernando Vidoi Barboza
Fone: (11) 3066.5780 ou 5783
e-mail: febarboza@uol.com.br

Instituição de Ensino
Fundação Escola e Comércio Álvares Penteado – FECAP
Av. Liberdade, 532 – Liberdade – São Paulo/SP
Prof. Orientador: Prof. Dr. Valter Beraldo

ANEXO 2 – CARTA REFORÇO

São Paulo, 16 de novembro de 2001

Aos dirigentes de Recursos Humanos

Bom dia,

No início deste mês iniciamos uma pesquisa intitulada “A pessoa portadora de deficiência e o mercado de trabalho”.

Esse projeto faz parte de uma dissertação de mestrado que será defendida no 1º semestre de 2002.

Primeiramente gostaríamos de agradecer as empresas, aqui representadas por seus profissionais, que disponibilizaram seu tempo e atenção para responderem à pesquisa.

As empresas participantes (As 100 melhores empresas para se trabalhar) têm características em comum. São inovadoras e abertas às mudanças qualitativas da sociedade, da economia, do mercado e da organização do trabalho e bastante empenhadas em orientarem não só o futuro da empresa, mas o futuro da gestão de pessoas, servindo como referencial para outras instituições.

Salientamos a importância da participação de todas as empresas, ou pelo menos da maioria.

Lembramos que as informações serão tratadas de forma confidencial e os nomes das empresas participantes não serão mencionados na versão final da pesquisa.

Ajude a compor um retrato mais fiel possível da real situação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho respondendo à pesquisa, mesmo que sua empresa não possua nenhum profissional com essa característica.

Anexos seguem, novamente, os questionários para as empresas que ainda não responderam.

Se a sua empresa POSSUI pessoas portadoras de deficiência, favor preencher o questionário A.

Caso contrário, se sua empresa NÃO POSSUI pessoas portadoras de deficiência, favor preencher o questionário B.

Coloco-me à disposição para dúvidas ou comentários.

Obrigado,

Fernando Vidoi Barboza
Fones: (11) 3066.5780 ou 5783 (com.)
(11) 3977.0653 (res.)
e-mail: febarboza@uol.com.br

Instituição de Ensino
Fundação Escola e Comércio Álvares Penteado – FECAP
Av. Liberdade, 532 – Liberdade – São Paulo/SP
Prof. Orientador: Prof. Dr. Valter Beraldo

ANEXO 3 – QUESTIONÁRIO A

QUESTIONÁRIO A – Para empresas que possuem empregados deficientes.

Responsável pelas informações:

Cargo:

Contatos: fone/e-mail:

1. Quanto aos funcionários portadores de deficiência, preencha o quadro abaixo:

Quantidade de funcionários	Tipo de deficiência apresentada (visual, auditiva, física, mental, múltipla etc.)	Formação Acadêmica (1º grau, 2º grau, graduação, etc.)	Sexo (M/F)	Cargo	Tempo de Serviço

2. Qual a forma de recrutamento utilizada?

() indicação por algum funcionário

() jornal, revista

() agência de empregos: qual/quais: _____

() entidades formadoras de mão-de-obra: qual/quais: _____

3. Com relação às vagas:

() concorrem a todas as vagas disponíveis

() concorrem a algumas vagas específicas

() outras: _____

4. Quanto à forma de seleção:

() aplicam-se os mesmos testes aos não-deficientes

() aplicam-se testes específicos para pessoas portadoras de deficiência

() não se aplicam testes de seleção

() outros: _____

5. Quanto ao treinamento para funcionários portadores de deficiência:

- () mesmo treinamento oferecido os demais funcionários (incluindo-os na mesma turma)
() mesmo treinamento, porém em turmas separadas
() treinamento específico
() outros: _____

6. Existe algum tipo de benefício específico para funcionários portadores de deficiência:
(exemplo: horário especial, assistência médica, transporte etc.)

- () sim – Quais: _____
() não

7. Houve a necessidade de fazer adaptações nas instalações/equipamentos da empresa para contratação dos funcionários portadores de deficiência?

- () sim
() não

8. Os funcionários não-deficientes foram treinados para relacionar-se com os funcionários portadores de deficiência?

- () sim
() não

9. Quais são as principais vantagens, desvantagens e ou dificuldades na contratação de pessoas portadoras de deficiência?

10. Espaço reservado para comentários e sugestões:

ANEXO 4 – QUESTIONÁRIO B

QUESTIONÁRIO B – Para empresas que não possuem empregados deficientes.

Responsável pelas informações:

Cargo:

Contatos: fone/e-mail:

1. Já houve pessoas portadoras de deficiência no quadro de funcionários:

() sim

() não

2. Em caso positivo na questão 1 - Qual foi o motivo do desligamento?

() voluntário, por parte do empregado.

() dispensa por parte da empresa

() outros: _____

3. Quais motivos impedem ou dificultam a contratação de pessoas portadoras de deficiência?

() a empresa não pensou na possibilidade de contratar deficientes

() falta de informação sobre as habilidades das pessoas portadoras de deficiência

() falta de informação de onde recrutar

() dificuldade para adaptação das instalações para receber pessoas portadoras de deficiência

() outros: _____

4. A empresa pretende contratar pessoas portadoras de deficiência?

() sim

() não

5. Em caso positivo na questão 4 – Quais são os cargos que as pessoas portadoras poderiam ocupar na empresa?

6. Espaço reservado para comentários e sugestões:

ANEXO 5 – QUADROS DE ANÁLISE DA PESQUISA

5. 1. Empresas que não contratam funcionários com deficiência.

EMPRESA	Já houve PPD no quadro de funcionários	Motivos da demissão			Motivos que impedem ou dificultam a contratação PPD					A empresa pretende contratar PPD	
		Voluntário, por parte do empregado	dispensa por parte da empresa	outros	a empresa NÃO pensou na possibilidade de contratar	falta de informações sobre as habilidades da PPD	NÃO sabe onde Recrutar	Dificuldades em adaptar instalações	Outras	SIM	NÃO
1	SIM	X						X		X	
2	SIM	X					X			X	
3	NÃO				X	X	X			X	
4	NÃO				X			X		X	
5	NÃO				X					X	
6	NÃO				X	X		X		X	
7	NÃO						X	X		X	
8	NÃO					X	X	X			X
9	NÃO					X	X	X		X	
10	NÃO					X	X			X	
11	NÃO					X	X	X		X	
12	NÃO					X		X		X	
13	NÃO						X	X		X	

5. 2. Empresas que contratam funcionários com deficiência.

EMPRESA	Estratégias de Recrutamento				Vagas Oferecidas		Estratégias de Seleção		Estratégias de Treinamento			Benefício Específico para PPD		adaptações das instalações		
	Indicação	Jornal, revista	Agência de Emprego	Entidade formadora de mão-de-obra	concorrem a todas vagas disponíveis	concorrem a vagas específicas	mesmo teste aos não deficientes	teste específico para PPD	mesmo treinamento oferecido aos demais funcionários	mesmo treinamento porém em turnas separadas	treinamento específico	se sim, quais	não	sim	não	sim
1	X		X			X		X		X		X		X		
2	X		X	X	X			X						X		
3	X		X			X	X						X	X		
4		X		X	X			X	X				X	X		
5			X	X	X		X		X				X	X		
6			X			X		X	X				X	X		
7			X	X	X			X	X				X	X		
8			X			X		X	X				X	X		
9			X	X		X		X			X		X	X		