

FACULDADE PITÁGORAS – CAMPUS BETIM

**Em busca de leis e terminologias adequadas para medidas inclusivas
dos “Portadores de Necessidades Especiais” no ambiente laboral**

Denise Silva de Oliveira.

Aluna de graduação da Faculdade
Pitágoras/ Betim. Curso: Administração.

Professora Mônica de Paula Bomfim.

**BETIM
2012**

Nós trabalhamos porque precisamos de dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoa. O trabalho nos dá mais controle sobre a nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me realmente privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo – sua deficiência, sua cor ou seu gênero – está destruindo a esperança e ignorando talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro.

Robert White.

Medidas inclusivas dos PNE no ambiente laboral: em busca de leis e terminologia adequadas

Ao escolher este tema de investigação, o principal questionamento suscitado pelo levantamento bibliográfico foi qual terminologia deveria ser usada na reflexão: *pessoa portadora de deficiência*, *portador de deficiência* ou *portador de necessidades especiais*. Foi fundamental consultar a literatura especializada para se responder a esta pergunta. De acordo com Sasaki (1999, p.41), não será encontrado um termo único, correto e válido para este ser social, definido de maneira padronizada em todos os tempos e espaços. A razão disto reside no fato de que, a cada época, são utilizados termos cujos significados são compatíveis às representações sociais construídas e fortalecidas por cada sociedade, refletindo sua visão sobre as pessoas que possuem este ou aquele tipo de necessidade especial.

O cuidado com a terminologia a ser usada é muito importante por tratar-se de um assunto tradicionalmente eivado de preconceitos, estigmas e estereótipos. Sendo assim, para apresentação deste artigo será utilizado o termo PNE – Portador de Necessidades Especiais, uma vez que se deseja abolir da noção a ideia de déficit ou de perda cognitiva, que sempre foi associada às necessidades de saúde requeridas por estas pessoas. No entanto, a definição constitucional do termo se constrói ainda sobre esta associação.

São consideradas portadoras de necessidades especiais, pessoas portadoras de *deficiências*, explicitadas no decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, alterado pelo Decreto Federal 5.296, de 02 de dezembro de 2004, pelo qual foram agrupadas em cinco grandes categorias:

1. Deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, dentre outros;
2. Deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras;
3. Deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção;

4. Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, associado a déficits no comportamento adaptativo, com manifestação antes dos 18 anos;
5. Deficiências múltiplas – associação de duas ou mais deficiências.

Além do Decreto que define o perfil dos PNE, uma série de leis – vigentes a partir do fim da década de 1980 – passa a, efetivamente, legitimar a inclusão dos mesmos e prezar pelas garantias dos seus direitos sociais. É sobre essas determinações que o artigo versará a seguir.

Legislação inclusiva e protetora dos PNE

O Brasil é destaque na área de apoio ao PNE, sendo detentor da legislação mais completa no que se refere ao assunto. A Constituição Federal Brasileira de 1988, por meio das leis 7.853/89 e 8.213/91 trouxe normas protetoras, garantias de integração e uma reserva de mercado de trabalho para os PNE, em organizações de administração pública e do setor privado. A Constituição de 1988, além dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, trata diretamente das pessoas portadoras de deficiência, nos seguintes artigos:

- Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Art. 37:
VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;
- Art. 203: A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
IV – a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção, ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

- Art. 227:

§ 1º – O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitindo a participação de entidades não governamentais e obedecendo aos seguintes preceitos:

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, bem como a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

A Lei 7853/89 considera crime punível com pena de reclusão de 1 a 4 anos, além de multa, negar emprego ou trabalho a alguém sem justa causa, por motivos derivados da sua necessidade especial. Já a Lei 8213/91 estabelece a proporção de contratação por número de empregados. A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93:

- I – de 100 a 200 empregados..... 2%
- II – de 201 a 500 3%
- III – de 501 a 1.000 4%
- IV – de 1.001 em diante..... 5%

A seguir, se apresenta um panorama geral e sucinto sobre as Leis Brasileiras e seu percurso de inclusão ao trabalhador PNE¹:

- a) Constituição Federal de 1988 – garante a todos os cidadãos, sem exceção, todos os direitos sociais.
- b) Lei no 7.853, de 29 de outubro de 1989 – saúde, educação e trabalho são os principais aspectos tratados nessa Lei em relação às pessoas portadoras de deficiência. Ela criminaliza o preconceito.
- c) Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – trata das vagas para as pessoas portadoras de deficiência nos concursos públicos.

- d) Lei no 8.213, de 25 de julho de 1991 – a partir dessa lei, todas as organizações com cem ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.
- e) Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – a lei de Diretrizes da Educação Nacional aborda o ensino regular e o especial, realizando ainda distinções entre ambos.
- f) Portaria número 4.677, de 29 de julho de 1998 – organizações com cem ou mais empregados ficam obrigadas, a partir desta portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social, a destinar 2% a 5% das vagas para os beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.
- g) Decreto no 3.298, de 20 de dezembro de 1999 – trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Estabelece mais diretrizes em educação, saúde, desporto, trabalho, cultura, lazer, turismo, acessibilidade, habilitação e reabilitação profissional e capacitação de profissionais especializados. Também obriga as organizações com cem ou mais empregados a destinarem 2% a 5% de suas vagas a reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência;
- h) Lei no 10.048, de 8 de novembro de 2000 – pessoas portadoras de deficiência têm atendimento prioritário, juntamente com gestantes, lactantes, indivíduos com mais de 65 anos e pessoas com crianças de colo.
- i) Decreto no 3.691, de 19 de dezembro de 2000 – delibera sobre o transporte de pessoas carentes portadoras de deficiência. Assegura o passe livre para pessoas carentes portadoras de deficiência, regulamentando a Lei n o 8.899, de junho de 1994 e dispõe sobre os cidadãos portadores de deficiência no transporte coletivo interestadual.
- j) Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000 – a promoção de acessibilidade é o tema dessa lei, que estabelece normas e críticas para os setores de transportes, comunicação e sinalização. Garante a eliminação das barreiras de comunicação.
- l) Resolução número 2, de 11 de setembro de 2001, do Conselho Nacional de Educação – cria as Diretrizes Básicas para a Educação Especial na Educação Básica.
- m) Decreto no 3.956, de 8 outubro de 2001 – promulga a Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação de pessoas portadoras de deficiência – a Convenção de Guatemala.
- n) Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002 – Libras – Língua Brasileira de Surdos e outros recursos associados a ela são reconhecidos, nessa lei, como meios legais de comunicação.

O conjunto de normas e diretrizes expostas na lista acima representa a mais completa legislação no que se refere à inclusão do portador de necessidades especiais nas organizações e na sociedade. No entanto, faz-se necessária a divulgação da mesma para a sociedade, com o intuito de quebrar os paradigmas quanto às vantagens da inserção do portador de necessidades especiais e a mentalidade estigmatizada ainda existente no mercado, devido à disseminação de representações sociais discriminatórias sobre esse ser social.

Vantagens da inserção PNE e a mentalidade ainda existente no mercado

Alguns gestores, em busca da construção social, afirmam que é preciso preparar as equipes de trabalho e atualizar o conceito relacionado aos PNE, para recebê-los e incorporá-los ao ambiente organizacional. Com a finalidade de esclarecer dúvidas e evitar futuros constrangimentos aos mesmos, devem ser ministrados programas de enriquecimento pessoal e profissional, palestras, entre outros aos demais colaboradores. Como ressalta Rehfeldt (2003, p. 21),

ao falar de responsabilidade social estamos nos referindo à responsabilidade pelos nossos atos e que temos perante alguém como indivíduo ou como sociedade, ou algo que pode ser a própria natureza. Nascemos sem qualquer responsabilidade e até a nossa maioridade, ela é legalmente dos nossos pais, embora grande parte da nossa educação vise a aquisição. Podemos entregar o controle sobre nós na tentativa de tornar outros responsáveis pela nossa vida, por exemplo, a uma empresa, através da relação de dependência de trabalho.

No Brasil, de acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2000, existem 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência (14,5% da população), dos quais 9 milhões estão em idade laboral, mas apenas 1 milhão (11,1%) exercem alguma atividade remunerada; cerca de 200 mil (2,2%) possuem registro em carteira de trabalho (IBGE, 2008). Abaixo o mapa das necessidades especiais no Brasil, segundo o IBGE, no censo 2000, a saber:

- População total..... 169.872.856
- Pelo menos uma necessidade24.600.256

- Necessidade de cuidado mental permanente..... 2.844.937
- Tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente..... 937.463
- Falta de membro ou parte dele.....478.597
- Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar16.644.842
- Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir..... 5.735.099
- Incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar7.939.784

As organizações que optam por contratar colaboradores portadores de necessidades especiais têm como vantagem a melhoria da imagem institucional perante seus consumidores, fornecedores e concorrentes. Robbins (2004, p.262) observa que uma das principais descobertas sobre o comportamento organizacional é a de que tanto os funcionários quanto as organizações são resistentes à mudança. A desvantagem que vemos na resistência é a de que ela dificulta a adaptação e o progresso coletivo da corporação.

Sabe-se que a adoção de iniciativas geradoras de benefícios para os colaboradores indica melhorias na imagem da organização, que é refletida tanto para sociedade como para os órgãos reguladores. Para Neto (2004, p. 36) a empresa socialmente responsável torna-se cidadã porque dissemina novos valores que restauram a solidariedade social, a coesão social e o compromisso social com a equidade, a dignidade, a liberdade, a democracia e a melhoria da qualidade de vida de todos que vivem na sociedade.

A formação de uma imagem socialmente responsável é um objetivo em comum entre as organizações que, com ações de responsabilidade social, têm formado cadeias de interligação que proporcionam uma melhor condição de vida à sociedade. Além disso, promovem a ampliação das organizações e, conseqüentemente, o desenvolvimento do país.

Conclusão

Este trabalho teve como objetivo um melhor entendimento das formas de inclusão de colaboradores portadores de necessidades especiais pelas empresas brasileiras. Para os gestores, a implantação da legislação vigente nas organizações tornou-se um desafio constante. Sabe-se que, inicialmente, por falta de informação, muitos gestores só conseguiam enxergar como problemáticos os desafios advindos desta “integração obrigatória”. Gradativamente, o comprometimento com a gestão da diversidade e a construção social, vem contribuindo para a formação de um ambiente organizacional humanizado e também para a qualificação do colaborador PNE, que passa a ter a oportunidade de demonstrar suas habilidades e competências, através do desempenho de uma função.

Em relação ao governo e à sociedade, observou-se que não basta se criar leis protetoras; é preciso fiscalizar e ir além desta função fiscalizadora, conscientizando as empresas, para que as mesmas possam minimizar os problemas com a inserção desses colaboradores e entenderem que cada vez é mais importante cumprirem a sua cota de contratação. Através dos dados obtidos, pode-se concluir que, no contexto organizacional, faz-se necessária uma mudança cultural, processo esse que não é fácil, mas também não é impossível; para a aquisição de uma nova mentalidade, muitas ações são necessárias para que o portador de necessidades especiais tenha seus direitos reconhecidos plenamente.

Referências

BRASIL. Leis, decretos. **Decreto no. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/decreto/d3298.htm>>. Acesso em 30/05/2012.

CARRETEIRO, T. C. O. “Cenários sociais e abordagem clínica”. **Perspectivas da cidadania brasileira: entre as lógicas do direito, do favor e da violência**. ARAÚJO, E.; NEWTON, J.G.; CARRETEIRO, T. C. (orgs.). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte, Fumec, 2001, pp. 155-168.

CLEMENTE, C. A.; CELESTINI, E. C. **Trabalhando com a diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência**. São Paulo: Espaço da Cidadania, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2006.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

BOLONHI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. Editora Arx, São Paulo, 2004.

BULGARELLI, Reinaldo. “Tolerância corporativa”. **Revista Isto É**. São Paulo: Três, 2004, p. 73, n1826.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

FÁVERO, Eugênio Augusto Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Dados do Censo 2000**. Disponível no site <http://www.ibge.br/home/presidencia/noticias>. Acessado em 30/05/ 2012.

NETO, Francisco Paulo de Melo; FROES, César. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: o caso Brasileiro**. 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

SASSAKI, R.M. Inclusão. **Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1999.