



GESTÃO INCLUSIVA: REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO ESPAÇO ORGANIZACIONAL

*Viviane da Silva Vieira Pereira*¹

RESUMO: O presente artigo abordou como tema a realização de um estudo sobre a inclusão de pessoas com necessidades especiais no espaço organizacional. O objetivo desta pesquisa foi apresentar conhecimentos sobre alguns aspectos de inclusão organizacional para que as empresas adotem mudanças de procedimentos corporativos referentes às questões de adaptação do ambiente físico e humano, estimulando o respeito à diversidade e sensibilização para a inclusão efetiva na organização, com o intuito de proporcionar o equilíbrio e a igualdade social no ambiente do trabalho. Para tanto, utilizou a metodologia de pesquisa com caráter exploratório para aprofundar as ideias sobre o objeto de estudo sustentado na pesquisa bibliográfica. O resultado visa analisar os conceitos descritos para projetar a importância da gestão inclusiva organizacional, despertando a sociedade ao empreendimento direcionado à diversidade.

PALAVRAS CHAVE: Gestão organizacional, inclusão, pessoas com necessidades especiais.

1 INTRODUÇÃO

No atual meio social, os discursos a favor da diversidade são muito comuns, facilitando a aceitação daqueles que possuem necessidades especiais. Mas, sabe-se também, que o histórico dessas pessoas foi baseado em isolamento, filantropia e exclusão por suas diferenças físicas, sensoriais e mentais. Essa dualidade resultou na percepção errônea em relação aos deficientes, principalmente no campo do trabalho, impedindo-os de explorar suas capacidades em conformidade com suas limitações.

Ressalta-se a importância da Constituição Federal do Brasil, de 1988, inclusive os deveres do Estado, referentes ao atendimento especializado às pessoas com necessidades especiais (PNE's) e o compromisso em admiti-los no mercado de trabalho com reserva de vagas, tanto na esfera pública, como privada. (FONSECA, 2000).

A Lei 8.213/91 (art. 93), a chamada Lei de Cotas, estabeleceu que todas as empresas privadas com mais de cem funcionários devem preencher entre 2% a 5% de suas vagas a trabalhadores que tenham algum tipo de necessidade especial. A reserva de vagas para esses cidadãos estendeu-se ao setor público, com a Lei 8.112/90 (art. 5), que os assegura a inscrição em concursos públicos, com reservas destinadas em até 20% das vagas ofertadas. A importância dessa Lei consiste na colocação de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, integrando-os socialmente. No

¹ Pós-graduanda em Auditoria e Controladoria do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá-PR. vieira.viviane@hotmail.com.

entanto, mesmo com a existência da Lei de Cotas, muitas barreiras necessitam ser rompidas, sejam elas humanas ou arquitetônicas.

Considerando o Censo realizado em 2000, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgado em 2002, 14,5% da população apresenta algum tipo de deficiência física ou mental, ou que declara ter a percepção de possuir incapacidades. Diante dessa análise, destacamos Pastore (2000), o qual afirma que o Brasil possui uma das maiores populações com necessidades especiais do mundo, e um percentual menor de participação no ambiente corporativo.

Diante desse quadro, nota-se que a contingência populacional com necessidades especiais é muito grande no Brasil, e julgou-se relevante abordar algumas questões sobre a inclusão organizacional desses cidadãos, pois apesar de suas limitações para alguma atividade, há de se considerar suas potencialidades laborativas. Para tanto, é imprescindível a destituição dos preconceitos existentes, principalmente no que diz respeito à interpretação da deficiência como uma doença, articulando o trabalho de incluí-los nos espaços organizacionais e sociais, considerando que a deficiência é um campo pouco explorado no Brasil e poucos cientistas sociais produzem estudos com enfoque baseado em uma análise social. (DINIZ, 2007).

Levando em consideração os aspectos acima mencionados, este trabalho tem como objetivo contribuir com as empresas comprometidas com a inclusão de PNE's e aquelas que possuem a intenção de tornar-se unidades inclusivas, oferecendo algumas informações sobre medidas de incorporação organizacional que devem fazer parte do ambiente corporativo para buscar o equilíbrio de igualdade social no ambiente de trabalho.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Neste estudo, procurou-se expor um tema de grande importância no que diz respeito sobre à questão de inclusão organizacional das PNE's, proporcionando uma visão global sobre o processo inclusivo corporativo. Deste modo, classifica-se esta pesquisa como o de caráter exploratório, com o objetivo de aprofundar as ideias sobre o objeto de estudo, sustentado na pesquisa bibliográfica, no qual os dados foram buscados em livros, revistas e internet que serão descritas no decorrer deste.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por décadas, as pessoas com necessidades especiais têm sido excluídas do sistema econômico produtivo, sob o estigma da incapacidade, e buscam uma colocação profissional, mostrando sua potencialidade e não sua deficiência específica.

Cabe ressaltar, que a inserção das pessoas com necessidades especiais, no âmbito organizacional, começou a se estender a partir da Lei de Cotas, que ditam que as empresas privadas devem preencher vagas destinadas a elas, de acordo com o número de funcionários da instituição: empresas com até duzentos funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por PNE's; entre duzentos e um e quinhentos funcionários, 3%; entre quinhentos e um e um mil funcionários, 4%; empresas com mais de um mil e um funcionários, 5% das vagas.

Dentro deste contexto, os profissionais de Recursos Humanos das empresas têm um papel fundamental para a inclusão organizacional, desenvolvendo um processo de conhecimentos inclusivos, envolvendo todos os níveis hierárquicos, oferecendo suporte adequado para que todos possam entender e reconhecer a diversidade dentro da organização. Gil (2002) contribui significativamente, quando afirma que no processo de inclusão de pessoas com necessidades especiais, as empresas necessitam de profissionais qualificados para facilitar a inserção do novo colaborador especial no

ambiente corporativo, auxiliando-o na adaptação da sua nova função e, assim, estimular o respeito à diversidade, promovendo treinamentos de sensibilização, a fim de corromper as barreiras do preconceito.

Porém, ainda persiste o preconceito, a falta de consciência e informação dos empregadores em diversas áreas profissionais, a respeito das PNE's, desqualificando-as, tornando-as alvo de discriminações.

Torna-se oportuno destacar a fala de Sasaki (2004), quando afirma que as pessoas com deficiência são excluídas do mercado de trabalho por falta de escolaridade, meios de transporte, reabilitação física e profissional, apoio da família e qualificação profissional. O autor ainda descreve que as PNE's implantam uma batalha para a inclusão no mercado de trabalho, esforçando-se para alcançar seu espaço, e do outro lado, os empregadores, despreparados quanto à contratação de pessoas com necessidades especiais. Todos esses fatores dificultam os PNE's a se capacitarem ao desempenho de atividades e funções no ambiente de trabalho, de maneira igualitária aos demais colaboradores existentes no quadro funcional, dificultando as empresas a recrutarem profissionais com deficiência com competências para algum cargo específico.

Faz-se necessário, que as entidades empresariais não cumpram apenas as cotas determinadas pela legislação trabalhista, mas criem uma cultura de inserção das PNE's no mercado de trabalho. Além de recrutar e selecionar profissionais com deficiência, tendo como base, suas competências profissionais, o setor de recursos humanos e empresas específicas, nesta função, deveriam oferecer um trabalho de sensibilização e orientação para a inclusão destes profissionais. Desta maneira o "CHA": conhecimento, habilidade e atitude, deve ser postulado a qualquer outro candidato. (CHIAVENATO, 2000).

A metodologia de incorporação do recém contratado com necessidades especiais é necessária para a empresa ao receber esses cidadãos no ambiente organizacional. Desta forma, destacam-se abaixo as descrições para receber o novo trabalhador, de uma forma especializada e consciente para a empresa inclusiva:

- 1) Análise dos setores e funções a serem exercidos na organização, verificando as limitações e adaptações necessárias, sejam elas humanas ou físicas, de acordo com o tipo de deficiência: sejam elas físicas/motoras, auditiva, visual ou intelectual.
- 2) Avaliação e contratação especializada, com treinamentos específicos, de acordo com as necessidades do indivíduo referentes à sua deficiência.
- 3) Sensibilização e entendimento organizacional com palestras dinâmicas a todos os níveis hierárquicos para efetivar a inclusão real e produtiva de novos colaboradores diante da diversidade. Neste sentido, a socialização organizacional é de extrema importância, já que o novo trabalhador aprende sobre os sistemas, valores, normas e padrões da empresa. (CHIAVENATO, 1985).
- 4) Acompanhamento e assessoramento do processo de inserção, por meio do processo de análise da efetiva integração dos PNE's no ambiente de produção.
- 5) Monitoramento do processo, com acompanhamentos de produtividade e feedback;
- 6) Análise do processo produtivo, para dar continuidade à inclusão efetiva do novo colaborador, com acompanhamento das equipes setoriais.

Diante do que foi apresentado, percebemos que a responsabilidade corporativa, é na prática, sinônimo de boa gestão. Analisar de uma forma próxima a evolução das pessoas com necessidades especiais tem sido o papel e o desafio em várias empresas inclusivas, na contribuição para o processo produtivo e administrativo envolvendo a diversidade, adotando uma política inclusiva dentro da empresa, que pode favorecer ganhos de imagem perante o consumidor.

4 CONCLUSÃO

Considerando o trabalho desenvolvido nesta pesquisa, concluímos que, para garantir a igualdade de oportunidades no trabalho, foi criado um sistema jurídico, já que o foco de seleção de pessoas com necessidades especiais deveria ser pela competência do candidato e não por sua deficiência.

Consta-se que uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, potencializando as diferenças para efetuar mudanças e adaptações nos procedimentos e instrumentos de trabalho, sejam eles físicos e humanos, permitindo a acessibilidade de todos, com sensibilização e treinamento dos colaboradores na questão da inclusão. Torna-se importante conhecer e seguir a tendência mundial de se criar oportunidades iguais de emprego para pessoas com necessidades especiais. A gestão inclusiva pode ser considerada uma revisão de conceitos e paradigmas, com a conscientização de todos os níveis hierárquicos.

O propósito deste estudo refere-se à transformação cultural das organizações, à responsabilidade da legislação no papel coadjuvante e de convívio entre os PNE's e ao questionamento sobre os motivos históricos de exclusão por parte das empresas e por que tardamos em conviver com a diversidade humana.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Recursos humanos**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1985.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência**. Revista de Direitos Difusos n. 4, 2000.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2000**. [on line] Disponível em: <[http:// www.ibge.gov.br/home/.../27062003censo.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/.../27062003censo.shtm)> Acesso em : 20 jun. 2011.

PASTORE, José. **Oportunidade de Trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. **Lei. 8.213/91.o**. [on line] Disponível em:< www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 7 jun. 2011.

_____. **Lei. 8.112/90**. [on line] Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em: 7 jun. 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 5.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2004.