

INCLUSÃO SOCIAL: Inserção do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho na cidade de Currais Novos

Arícia Moraes de Medeiros¹
Alysson André Régis de Oliveira²

RESUMO

A inclusão social do deficiente físico é um tema ainda novo no campo do trabalho, embora tenha sido amplamente debatido nos últimos anos. É possível perceber que há carência de informações específicas que possam sustentar e orientar ações inclusivas. Paralelo a este fato cresce o interesse da sociedade e das empresas por conhecer melhor essa força de trabalho e a sua capacidade produtiva. O estudo teve como objetivo analisar a questão da inclusão social do deficiente físico no mercado de trabalho na cidade de Currais Novos-RN. A pesquisa consistiu numa investigação explicativa e aplicada, classificada como uma pesquisa de campo participante, abordou o papel das empresas, das entidades de formação profissional, das universidades enquanto responsável pela formação dos administradores e do governo. Questões como a realidade de mercado enfrentada pelos deficientes físicos, o perfil e o nível de capacitação desses profissionais, o nível de preparação das empresas na hora de contratar, o processo de recrutamento, seleção e treinamento do deficiente físico, a ação das políticas públicas e o papel das universidades e das entidades de formação profissional. A amostra adotada nesse estudo foi do tipo estratificada e a área de abrangência compõe-se de quinze empresas locais, três entidades de formação profissional e em duas universidades na cidade de Currais Novos-RN. Os dados foram coletados através de questionários e entrevistas, analisados de forma quantitativa e qualitativa. Em síntese, discutir sobre a inclusão do deficiente físico na cidade de Currais Novos-RN ainda é problemático. Existem muitos deficientes físicos sem qualificação e boa parte deles não se interessa por mudar esse quadro. Por sua vez, as empresas estão totalmente despreparadas e o setor de formação profissional e preparação acadêmica permanecem à margem do problema. Este estudo levou as empresas locais a refletirem sobre os benefícios da inclusão e sobre a capacidade que elas têm de influenciar na transformação da sociedade, além de incentivar as universidades, entidades de formação profissional e o poder público de se envolverem neste processo que busca não apenas incluir, mas resgatar a cidadania do deficiente físico.

Palavras-chave: Inclusão Social. Mercado de Trabalho. Deficiente Físico.

¹ Aluna do Curso MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte-FARN. E-mail: ariciamedeiros@hotmail.com

² Professor Orientador do Curso MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte-FARN. E-mail: alyssonandreregis@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A compreensão sobre a deficiência, em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas com deficiências, em particular, tem se modificado no decorrer da História, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos conseqüentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades com esse segmento populacional.

Têm-se notícias de que os povos antigos e mesmo os povos indígenas tinham o costume de tirar a vida do recém nascido com alguma deficiência física. Isso ocorria com rituais próprios, como enterro da criança viva ou jogando num abismo. Ocorre, que na antiguidade, as atividades econômicas de agricultura, pecuária e artesanato definiam a relação do homem com sua realidade, e qualquer indivíduo que não correspondesse ao padrão físico-produtivo da época era imediatamente rebaixado à condição de sub-humano.

Na Idade Média, em função da disseminação das idéias cristãs, o deficiente adquiriu “status” humano, uma vez que passou a ser considerado também possuidor de uma alma. Dessa forma, não mais era aceitável sua exterminação. Gradativamente, sua custódia e cuidado passaram a ser assumidos pela família e pela igreja, embora não haja evidências de esforços específicos e organizados de lhes prover acolhimento, proteção e/ou tratamento.

Foi apenas em meados do século XX, especialmente após as duas grandes guerras que, com o aumento significativo no número de deficientes e o fortalecimento.

do movimento de defesa dos direitos humanos, começou-se a questionar as relações mantidas entre as sociedades ocidentais e os deficientes. A convicção de que eles podiam trabalhar começou a se fortalecer, incitando o Estado e dar suporte de modo que eles pudessem ter maior nível de autonomia e de independência na administração de sua própria vida.

O desenrolar dos acontecimentos mundiais impulsionou no Brasil a formulação de leis e políticas públicas voltadas para a inclusão e a garantia dos direitos dos deficientes. Se na Europa as mudanças para com os deficientes ocorreram em função do grande contingente de mutilados de guerra, aqui no Brasil

soma-se ao fato do surgimento de uma forte epidemia de poliomielite, que afetou indistintamente todas as classes sociais, e foi responsável pelo surgimento dos primeiros centros de reabilitação.

Segundo o censo de 2000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 24,6 milhões de brasileiros (14,5% da população) têm alguma deficiência, dos quais 1,4 milhões são deficientes físicos (pessoas com alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarrete o comprometimento da função física). São milhões e milhões de pessoas que compõem uma parcela nada desprezível da população brasileira.

Enquanto objetivo geral do presente trabalho, a proposta é demonstrar a necessidade de incluir o portador de deficiência no mercado de trabalho na cidade de Currais Novos. Os objetivos específicos constituem em Analisar as Empresas e a Inclusão do Deficiente Físico, observando a Análise e Descrição de Cargos, o processo de Recrutamento e Seleção, a Remuneração, Plano de Cargos e Salários e o Desenvolvimento de Recursos Humanos. O segundo objetivo específico consiste em Traçar o Papel das Entidades de Formação Profissional, o terceiro permite Verificar a Importância das Universidades e seu Papel no Processo de Inclusão. Por fim, o último objetivo específico consiste em Perceber a Responsabilidade do Poder Público.

O interesse pela temática se deu ante a necessidade que se impõe, na atualidade, de analisar a importância da acessibilidade e promoção de inclusão do portador de deficiência em todas as vertentes de convivência humana, além da seara laboral. Por o labor constituir, consoante preceito constitucional, uma das modalidades de satisfação da dignidade da pessoa humana, muitos passos ainda precisam ser percorridos para a visualização de uma sociedade menos excludente. Poucos são os estudos que abrangem a questão da inclusão laboral do portador de deficiência e é sabença que neste país em que quase 15% da população é portadora de alguma deficiência, pouco se tem feito, estudado, buscado, para atenuar a indubitável realidade pautada na exclusão. Como todo trabalho científico propõe a resposta ao problema apresentado em seus momentos iniciais, pergunta-se, aqui, qual a importância das empresas, no cenário brasileiro, enquanto possibilitadoras da inclusão/trabalho formal dos portadores de deficiência? Em busca de respostas, serão construídos os capítulos vindouros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho constitui-se na relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação.

As grandes mudanças sociais, políticas e econômicas pelas quais o mundo tem passado, principalmente após o século XX, influenciaram diretamente o mercado de trabalho. A realidade do mundo moderno incorpora o debate sobre a ordem internacional em suas dimensões globais e tecnológicas e seus efeitos sobre as estruturas e as relações de emprego em todo o mundo.

Segundo Previdelli (1996) foram décadas marcadas por guerras, arranjos políticos e alianças econômicas que não deixaram de ocultar o caráter e a influência dos interesses comerciais, direcionando as transações e as mudanças econômicas que, no decorrer da história, caracterizou os sistemas econômicos.

Em nível mundial, as forças e os interesses que orientam o mercado convergem para o processo de globalização, que afeta o mercado de trabalho através do aumento nas taxas de desemprego, do uso de regimes e contratos de trabalhos mais flexíveis, da redução do emprego formal e do aumento da informalidade.

De acordo com Chiavenato (2004) a mobilidade gerada a partir desse processo tende a depreciar rapidamente as habilidades específicas dos trabalhadores, o que significa que mesmo os trabalhadores mais preparados precisam de reciclagem permanente.

A velocidade das mudanças e os desafios do mundo globalizado estão conduzindo a um sentido de emergência quanto ao ajustamento e adaptabilidade das organizações, como condição para que sobrevivam ao novo ambiente de negócios. Ficar atento ao mercado de trabalho é fundamental para quem pretende investir em uma carreira. Entender o que se busca em um profissional atualmente, as novas regras de trabalho, as relações de competição, as exigências da

globalização, tudo isso faz parte da compreensão global da expressão “mercado de trabalho”.

2.2 CARACTERÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO

As constantes mudanças no capitalismo contemporâneo provocaram significativas alterações no mercado de trabalho. O elevado grau de informalidade, as relações precárias de trabalho e o desemprego de longa duração são apenas alguns dos fatores que caracterizaram a nova realidade deste mercado.

Segundo Pochmann (2001b), no início do século XXI, o Brasil tornou-se o segundo país com maior número de desempregados do mundo, perdendo apenas para a Índia, numa amostra de 108 países. Ele afirma, ainda, que a nova condução do modelo econômico brasileiro nos anos 90, juntamente com a baixa expansão da economia brasileira nas duas últimas décadas do século XX, poderiam explicar o elevado crescimento do desemprego neste período.

A cada ano cerca de 1,5 milhão de pessoas ingressaram no mercado de trabalho brasileiro. Sem a expansão da economia a altas taxas, como forma de dinamizar a oferta de emprego, para o potencial de pessoas que anualmente ingressam no mercado de trabalho, o desemprego continuará afetando milhares de trabalhadores.

Vale lembrar que o perfil do desemprego tem mudado nos últimos anos, passando de um fenômeno que atingia segmentos específicos de mercado de trabalho para atingir de forma generalizada praticamente todos os segmentos sociais, inclusive camadas de maior escolaridade e profissionais com experiência, o que leva a constatação de que não há mais extratos sociais imunes ao desemprego no Brasil.

Ao se tentar entender a escala evolutiva de todas as transformações pelas quais o mercado de trabalho vem passando, não se pode esquecer o impacto que as novas tecnologias representam para o emprego. As perspectivas atuais demonstram que a configuração do trabalho está sofrendo uma nova mudança onde o conceito de emprego e os empregos tradicionais estão desaparecendo.

Sobre este assunto Bridges (1995) afirma que o desaparecimento quantitativo (dejobbing) que acontece hoje leva ao desaparecimento qualitativo dos empregos. O downsizing dissolve os perfis dos empregos convencionais, uma vez que força as organizações a acrescentarem novas responsabilidades e mudarem as existentes. À medida que os que ficam pegam os pedaços deixados pelos que saem, as descrições de cargo fazem cada vez menos sentido.

Já para Pastore (1997), a morte do emprego não significa a morte do trabalho e muito menos dos trabalhadores. A educação será a tábua de salvação. A atual revolução tecnológica, como as anteriores, haverá de gerar muito trabalho para quem souber trabalhar.

Diante da problemática que o impacto tecnológico apresenta sobre o mundo do trabalho, deve-se considerar que tanto a criação quanto a destruição dos postos de trabalho fazem parte das transformações que constituem este ciclo econômico. O comércio internacional, assim como a competição desenfreada exige um trabalhador multifuncional, criativo, com poder de decisão e apto para trabalhar em grupo.

2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS

As políticas públicas de emprego constituem-se em ações governamentais práticas, que atuam no melhoramento da profissionalização e qualificação do trabalhador, e na sua recolocação no mercado de trabalho, promovendo também oportunidades para que o trabalhador seja empreendedor do seu próprio negócio ou que este se mantenha no emprego através de incentivos e investimentos para o melhoramento do mercado de trabalho.

No Brasil os primeiros passos visando à proteção do trabalhador começaram a partir dos anos 30, com a criação do Ministério do Trabalho e a elaboração da legislação trabalhista, que levou décadas para ser consolidada e resultou nas novas regulamentações do mercado de trabalho: salário mínimo, a fixação da jornada de trabalho, a carteira profissional, a legalização dos sindicatos, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outras conquistas.

As políticas de emprego podem ser subdivididas em políticas passivas e políticas ativas. As políticas passivas apóiam o trabalhador através de

financiamentos. Estas políticas referem-se aos programas de qualificação e formação profissional, o seguro desemprego, programas assistenciais, planos de incentivos antecipados à aposentadoria, o incentivo a manutenção de jovens no sistema escolar, etc. As políticas ativas visam atuar sobre a oferta de trabalho, ampliando e criando novos empregos. Estão enquadradas neste conceito as criações diretas de emprego pelo setor público, a oferta de crédito para micro e pequenas empresas, criação de emprego por meio de frentes de trabalho, entre outros.

As políticas de emprego no Brasil começaram a ter uma maior importância a partir da década de 90, quando a estagnação do crescimento da renda per capita e o aumento do desemprego levaram o país a investir em seu melhoramento.

Em relação às políticas de emprego e sua eficácia, Belluzzo e Coutinho (1998) afirmam que nas economias atrasadas, entre elas o Brasil, não existem mecanismos para garantir a sobrevivência dos desempregados. Passando algum tempo de desemprego -no qual o trabalhador consome seu fundo de garantia – a única possibilidade de garantir o sustento para a família, de um amplo seguimento de desempregados, é procurar algum tipo de ocupação transitória (“bicos”), aumentando o contingente de subocupados.

As políticas de emprego brasileiras, além de não protegerem satisfatoriamente o trabalhador do mercado formal, não conseguem atingir e levar proteção (seguro desemprego, FGTS) ao mercado informal. Elas deveriam considerar algumas características fundamentais do mercado de trabalho do país como: a grande heterogeneidade no mercado de trabalho, o elevado desemprego, o baixo nível educacional do trabalhador, grande informalidade, enorme desigualdade de rendimentos e salários e a precariedade das relações de trabalho. A reformulação de políticas de emprego voltadas para solucionar os problemas que o trabalhador brasileiro enfrenta no mercado de trabalho é de fundamental importância para a proteção tanto do trabalhador formal como do informal (DIEESE, 2001).

2.4 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No Brasil a qualificação profissional seguiu, até muito recentemente, o modelo internacional fordista, que qualificava de forma competente um reduzido grupo de profissionais, deixando que a grande massa de trabalhadores, fosse treinada para suas tarefas específicas no próprio local de trabalho.

Ao longo da década de 90, devido à globalização e a abertura comercial, a economia brasileira e o mercado de trabalho passaram por grandes transformações. Dentre elas, a exigência de um trabalhador mais qualificado que acompanhe o ritmo dessas transformações tornou-se um pré-requisito para que as empresas se tornem mais competitivas.

As mudanças no sistema produtivo passaram a exigir dos trabalhadores um conjunto de saber antes dispensável. O novo perfil da qualificação profissional diminuiu a importância das habilidades específicas e aumentou as exigências de uma combinação de atributos que Antunes (1995) denomina “trabalhador polivalente”.

Segundo Azeredo (1998), a qualificação profissional é um programa transformador e que agrega valor a processos produtivos, ou seja, é importante para o Brasil ofertar treinamento ao trabalhador que esteja integrado em um determinado processo produtivo, mesmo no setor informal, tendo o objetivo de melhorar esses processos e conseqüentemente ampliar as possibilidades de geração de trabalho.

2.5 DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho é um tema ainda novo que vem sendo amplamente debatido nos últimos anos. A preocupação com essa questão começou a se estender para o meio empresarial a partir da aprovação de leis específicas que tentam assegurar esses direitos.

No Brasil, a legislação sobre o acesso de deficientes ao trabalho entrou em vigor há mais de 16 anos, mais precisamente nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990, p.1), que define em até 20% o percentual de vagas em

concursos públicos, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, (NACIONAL, 1992, ARTIGO 91), que determina uma cota de vagas para deficientes, variando de 2 a 5%, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários.

Apesar dessas leis terem funcionado como uma válvula impulsionadora para a abertura de vagas nas empresas, o número de deficientes físicos que estão participando do mercado de trabalho ainda está muito aquém do que era previsto.

Embora esteja surgindo no Brasil um movimento que procura conhecer e explorar o perfil de competências destes profissionais, é necessário considerar que o Brasil é um país de estrutura econômica instável que apresenta um quadro alarmante de desemprego, acentuado principalmente no processo de inclusão, mas ele é de fundamental importância para que ocorra o resgate da cidadania dos deficientes físicos.

2.6 POLÍTICA NACIONAL PARA A INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

A Política Nacional para Integração da Pessoa deficiente é o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dos deficientes. Ela obedece quanto aos seus princípios, diretrizes e objetivos ao que é disposto na lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 (BRASIL, 1989, p.1).

Entre os princípios que norteiam esta política está o desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da Sociedade Civil, o estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais voltados para o bem-estar pessoal, social e econômico do deficiente, e o respeito a essas pessoas.

As diretrizes da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência procuram estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam o desenvolvimento dos deficientes adotando estratégias de articulação com órgãos públicos e entidades privadas, bem como organismos internacionais e estrangeiros. A inclusão do deficiente deve ser feita, respeitada suas particularidades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, saúde, trabalho, as edificações públicas, seguridade social, transporte, habitação, cultura, esporte e lazer.

O acesso à participação na implementação desta política deve ser viabilizado a todos os deficientes por intermédio de suas entidades representativas, ampliando as alternativas de absorção econômica e garantindo o efetivo atendimento aos deficientes, sem o indesejável cunho de assistência protecionista. Dentro das diretrizes é necessário promover medidas que visem a criação de empregos, privilegiem atividades econômicas de absorção de mão de obra do deficiente proporcionando ao mesmo, qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.

Os objetivos propostos buscam fornecer o acesso, o ingresso e a permanência do deficiente em todos os serviços oferecidos à comunidade, mediante a integração das ações dos órgãos públicos e entidades privadas, visando à prevenção das deficiências e à eliminação de suas múltiplas causas. O desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais dos deficientes, assim como o apoio à formação de recursos humanos, também figuram-se como objetivos a serem alcançados.

3 METODOLOGIA

Com base nos ensinamentos de Vergara (1997), a pesquisa pode ocorrer sob dois ângulos quanto aos fins e quanto aos meios.

Essa pesquisa melhor se adaptou a uma investigação explicativa, pois a mesma esclarece fatores que contribuem para a ocorrência do fenômeno. Ela também pode ser aplicada por a mesma está motivada pela necessidade de resolver problemas concretos.

Quanto aos meios ela é uma pesquisa de campo, pois a investigação acontece onde ocorre o fenômeno. Ainda é participante, haja vista que tomam parte pessoas implicadas no problema sob investigação.

O presente estudo consistiu numa pesquisa desenvolvida em quinze empresas locais (Café Ouro Branco, Industrial Ferragens, Hotel Dalmeida, Veja Confecções, Tungstênio Hotel, Yamaha, Pereira Calçados, Farmácia Frei Damião, Farmácia Santa Amélia, Supermercado Santo Antônio, Supermercado Venâncio, HS, A Maré Mansa, Ótica Santana e Cell Center), três entidades de formação

profissional (Bit Company, Microlins e Microfácil) e em duas universidades (UFRN e FAZ), na busca de entender a dinâmica da inclusão social do deficiente físico dentro do contexto do mercado de trabalho na cidade de Currais Novos no estado do Rio Grande do Norte.

Na coleta de dados procurou-se obter informações para responder ao problema. Para tanto, definiu-se como instrumento de coleta o questionário e a entrevista, a definição da amostra foi considerada estratificada.

Os dados foram analisados de duas formas: de forma quantitativa, utilizando-se de procedimentos estatísticos, e de forma qualitativa, em que foi realizada a análise dos dados que foram coletados e as suas respectivas variações. A análise foi compatível com os instrumentos de coleta de dados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Através da análise dos resultados foi possível responder as questões formuladas na pesquisa à luz do referencial teórico existente. Para melhor diagnosticar a inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho da cidade de Currais Novos foi utilizada uma amostra estratificada que abrange empresas locais, entidades de formação profissional e universidades.

4.1 AS EMPRESAS E A INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO

Esse tópico apresenta os elementos que foram abordados nas empresas locais, com ele buscou-se atender ao primeiro objetivo específico “Analisar as empresas e a inclusão do deficiente físico”.

Para análise desse item foram visitadas 15 empresas na cidade de Currais Novos e constatou-se que apenas uma minoria, que corresponde a 27% da amostra, tem em seu quadro de funcionários profissionais com deficiência física. Na maior parte das empresas (73%) a questão da inclusão nem mesmo chegou a ser discutida e o cumprimento da norma NBR 9050/1994 da ABNT, que dispõe sobre a

adequação das edificações e mobiliário às pessoas deficientes, está longe de ser exercido.

A pesquisa mostrou ainda que 60% das empresas não contam com um administrador formado. Ao serem questionados sobre as dificuldades encontradas para a contratação de deficientes físicos, apenas três empresas mencionaram sua preocupação em precisar dispendar recursos. Nessa questão, uma das empresas investigada fez referência à carga horária de regime corrido, necessária a execução de suas atividades. As demais empresas disseram que não teriam problema em controlar um deficiente físico, mas admitem que não dispunham de informações adequadas sobre as habilidades desses profissionais ou sobre como realizar o recrutamento e seleção, o que não deixa de ser uma dificuldade a ser enfrentada.

4.1.1 Análise e Descrição de Cargos

Com relação à Análise e Descrição de Cargos, verificou-se que em Currais Novos poucas empresas possuem um desenho de cargos. Os dados coletados confirmam que 80% das empresas locais não utilizam e, em muitos casos, nem mesmo conhecem esse tipo de instrumento. Elas geralmente baseiam-se na organização em moldes familiar e raramente contam com um profissional de administração devidamente capacitado.

4.1.2 Recrutamento e Seleção

Em todas as empresas visitadas, o processo de recrutamento e seleção é realizado na própria empresa, geralmente pelo proprietário ou alguém de sua confiança, existindo a presença de um administrador em apenas 40% dos casos.

Questionou-se às empresas que trabalham com deficientes físicos qual a forma de recrutamento e seleção que elas utilizam para contratar esse profissional. Como resultado, apenas uma delas utiliza processo diferenciado de recrutamento e seleção, ao passo que as demais procuram dar oportunidade para que o deficiente

físico concorra em condições de igualdade com os demais candidatos. Esse resultado reflete uma tendência mundial que ao invés de colocar seu foco na deficiência direciona-o para a competência do candidato.

4.1.3 Remuneração, Plano de Cargos e Salários e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Na maior parte das empresas pesquisadas a aplicação do plano de cargos e salários ainda é algo distante. Das quinze empresas entrevistadas, apenas duas têm plano de cargos e salários constituído. Contudo, a única empresa que tem um plano de cargos e salários estruturado e possui em seu quadro de funcionários um deficiente físico, procura incentivá-lo a melhorar seu desempenho em condições de igualdade com os demais colegas de trabalho.

O resultado da pesquisa demonstrou que a preocupação com o desenvolvimento de recursos humanos está presente em boa parte das empresas consultadas. Elas entendem que o capital humano é um bem valioso que precisa ser bem aproveitado, e por isso investem com frequência em capacitação.

4.2 O PAPEL DAS ENTIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Essa variável buscou atender o objetivo específico “Traçar o papel das entidades de formação profissional”, a partir das informações coletadas nas entrevistas aplicadas.

Para melhor entender o tópico em estudo dentro da realidade vivenciada na cidade de Currais Novos, realizou-se uma pesquisa em três instituições locais: Bit Company, Microfácil e Microlins.

Foi observado que todas elas trabalham com cursos de preparação para o mercado de trabalho, envolvendo teoria e prática no processo de aprendizagem, além de dividirem o mesmo público alvo (pessoas que buscam ingressar no mercado de trabalho ou que procuram aperfeiçoar-se) e mantém parceria com

empresas com a finalidade de colocação no mercado de trabalho. O encaminhamento para o emprego é feito com base no perfil profissional exigido pelas empresas e na qualificação do candidato, que consta no banco de dados da entidade profissional.

Quando questionadas sobre a indicação de deficientes físicos para ocupar vagas nas empresas, uma delas afirmou que não indicou, mas já contratou, outra confirmou ter encaminhado, e a última disse que não indicou por falta de oportunidade. Segundo as empresas, um dos principais obstáculos da inclusão é o fato de que a grande maioria dos deficientes físicos não procura se qualificar, logo se a oferta de mão de obra capacitada é pequena o número de oferta de trabalho será baixo.

Observou-se que há uma preocupação em manter os instrutores preparados, contudo, até o presente momento apenas uma das entidades de formação profissional está preparada para receber adequadamente os deficientes físicos em suas instalações, através do uso de rampas de acesso.

4.3 AS UNIVERSIDADES E SEU PAPEL NO PROCESSO DE INCLUSÃO

Esse tópico consistiu em atender ao objetivo específico “Verificar a importância das universidades e seu papel no processo de inclusão”. Para melhor estudar a forma como elas vêm atuando em Currais Novos, foram realizadas entrevistas em duas instituições que trabalham com cursos na área de administração.

As entrevistas revelaram que a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho é considerada em ambos os casos uma alternativa viável e possível de ser discutida nas universidades, mas que ainda não é abordada nos cursos pesquisados.

Cabe ressaltar que ficou implícito nos resultados das entrevistas, a necessidade de um maior debate sobre o tema e também uma maior conscientização sobre a importância disso acontecer, principalmente em sala de aula. Sobre a introdução de um estudo mais completo no curso de administração para a questão da inclusão, Dorival Carreira dá algumas sugestões. Segundo ele,

seria apropriado introduzir capítulos na cadeira de Direito do Trabalho sobre os direitos do deficiente e na cadeira de O&M sobre o perfil do deficiente e o que ele representa como força de trabalho e o estudo da norma NBR 9050/1994 da ABNT que dispõe sobre a adequação das edificações e do mobiliário às pessoas com deficiência. Já em Recursos Humanos ele sugere o tema das formas de recrutamento, seleção e treinamento de deficientes, além de uma abordagem sobre o tema da integração desses profissionais no mercado de trabalho.

4.4 RESPONSABILIDADE DO PODER PÚBLICO

Esse tópico buscou apresentar aspectos que permite compreender o objetivo específico “Perceber a responsabilidade do poder público”, a partir dos dados coletados na pesquisa.

O estudo aponta que na cidade de Currais Novos, assim como em boa parte do Brasil, os direitos assegurados pela constituição ainda encontram dificuldades para serem exercidos. Em toda a cidade é possível encontrar barreiras arquitetônicas nas vias públicas, principalmente no que se refere às calçadas. O setor de saúde nem sempre está preparado para receber essas pessoas, e o passe livre nas passagens intermunicipais ainda é um sonho. Com relação à educação, é necessário avançar muito, pois embora ela venha mudando positivamente nos últimos anos existem ainda algumas escolas que não estão preparadas para receber uma pessoa com deficiência física.

O contato com os deficientes físicos revelou que muitos deles, até por uma questão de não ter tido acesso a educação, preferem se acomodar com os benefícios oferecidos pelo governo deixando de contribuir com seu trabalho na cadeia produtiva. Esse quadro está começando a mudar, principalmente em função da ACDF (Associação Curraisnovense de Deficientes Físicos), que procura incentivá-los a se prepararem para o mercado de trabalho. Vale ressaltar que da mesma forma que existem pessoas que recebem o benefício e tem condições de enfrentar o mercado de trabalho, também existem deficientes para os quais esta possibilidade não se aplica e que atualmente tiveram seus benefícios cortados.

Um fato importante que precisa ser relatado é que embora exista uma legislação nacional que garante a reserva de mercados para deficiente, ela raramente pode ser aplicada em Currais Novos, pois a grande maioria das empresas locais não chega ao número de duzentos funcionários exigidos pela lei.

Na busca de assegurar seus direitos, lutar por uma vida mais digna e até mesmo auxiliar a administração pública no cumprimento de seu dever, os deficientes físicos da cidade se organizaram para formar a ACDF. Essa instituição, sem fins lucrativos, é reconhecida em nível municipal, estadual e nacional, e funciona com trabalho voluntário. Entre outras coisas, ela presta assistência médico-odontológica, atua com parcerias junto às entidades de formação profissional e ao Hospital Sara Kubitschek, para onde foram encaminhadas duas pessoas, além de cobrar junto ao poder público o cumprimento das leis referentes aos direitos dos deficientes.

5 CONCLUSÃO

Este artigo permitiu analisar a questão da inclusão social do deficiente físico no mercado de trabalho na cidade de Currais Novos/RN.

Com relação à variável **empresas e a inclusão social do deficiente físico** foi possível constatar que apenas uma minoria das empresas tem em seu quadro de funcionários profissionais com deficiência física. Nota-se que a inclusão é um processo novo e pouco discutido no ambiente empresarial estudado. Tal realidade demonstra falta de informações necessárias sobre habilidades dos profissionais em estudo, bem como ausência de recursos e maneiras de executar recrutamento e seleção.

Na perspectiva da variável **análise e descrição dos cargos**, existem poucas empresas que possuem um desenho de cargos, a maioria não utiliza e nem conhece tal ferramenta. A pesquisa também revelou que o cenário local baseia-se na organização em moldes familiar e raramente contam com um profissional de administração devidamente capacitado. A respeito do recrutamento e seleção, pode-se perceber que o processo é realizado na própria empresa, geralmente pelo proprietário ou alguém de sua confiança, existindo um administrador em apenas 40% dos casos. No caso da remuneração e plano de cargos e salários, ficou nítido

que a sua aplicação é algo distante nas empresas pesquisadas, apenas uma possui uma estrutura de plano de cargos e salários que possibilita incentivar e melhorar o desempenho em condições de igualdade do profissional deficiente físico. Existe uma preocupação com o desenvolvimento de recursos humanos, boa parte das empresas considera o capital humano importante e procura capacitá-lo.

No tocante à variável **o papel das entidades de formação profissional**, todas as organizações pesquisadas atuam com cursos de preparação para o mercado de trabalho. Quando questionadas sobre a indicação de deficientes físicos para ocupar vagas nas empresas, uma delas afirmou que não indicou, mas já contratou, outra confirmou ter encaminhado, e a última disse que não indicou por falta de oportunidade. Destacou-se que um dos principais problemas da inclusão é o fato de que a grande maioria dos deficientes físicos não procura se qualificar.

Analisando à variável **as universidades e seu papel no processo de inclusão** foi possível concluir que a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho é uma alternativa viável e possível de ser abordada, mas tal processo ainda não é abordado nos cursos.

Dentro da variável **responsabilidade do poder público** pode-se concluir que não ocorre de forma positiva, pois encontramos barreiras arquitetônicas nas vias públicas, o setor de saúde não habilitado para o atendimento, escolas não preparadas para receber uma pessoa com deficiência física, não cumprimento da reserva de mercados para deficientes sugerida pela legislação nacional.

Diante das constantes mudanças como a informalidade, o subemprego e o desemprego de longa duração, que o capitalismo vem provocando nas relações de trabalho, conseguir uma vaga no mercado de trabalho está cada vez mais difícil. Principalmente para os deficientes físicos que vivenciam uma realidade em que predomina a falta de informação e de preparação, tanto das empresas como de outros setores da sociedade; bem como dos próprios deficientes que em sua grande maioria não possuem qualificação adequada.

O estudo possibilitou discutir a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho da cidade de Currais Novos, com o intuito de envolver os agentes sociais no processo que busca não apenas incluir, mas resgatar a própria cidadania do deficiente físico.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências e edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos**. NBR 9050. Rio de Janeiro: ABNT, 1994. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/ABNT/NBR9050.pdf>>. Acesso em 20 abr.2007.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- AZEREDO, Beatriz. **Políticas públicas de emprego**: a experiência brasileira. São Paulo: ABET, 1998. (Coleção Teses e Pesquisas, v.1).
- BARBOSA, A F; MORETTO, A. **Políticas de emprego e proteção social**. São Paulo: ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998.
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga de melo; COUTINHO, Renata (Org.). **Desenvolvimento capitalista no Brasil**: ensaios sobre a crise. Campinas: UNICAMP, 1998.
- BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2006.
- BRIDGES, W.. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- CAMARGO, J.M.; NÉRI, M. **Mercado de trabalho nos anos 90**: fatos estilizados e interpretações. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (Texto para discussão, n. 743).
- CARREIRA, Dorival. **A Integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.fgvsp.br/academico/professores/DorivalCarreira/Omercado.doc>>. Acesso em: 18 de set. 2006.
- CARVALHO, R. Q. **Tecnologia e trabalho industrial**: as implicações sociais da automação microeletrônica na indústria automobilística. Porto Alegre: L & PM, 1987.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. **A Situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.
- FARIA, José Henrique. **Tecnologia e Processo de Trabalho**. Curitiba: Editora da UFPR, 1992.
- FERREIRA, Aurélio B.H. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. São Paulo: Nova Fronteira, 1995.
- IBGE. **Censo 2000**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/20122002censo.shtm>>. Acesso em: 20 out. 2006.

LOYOLA, S. **A automação da fábrica**: a transformação das relações de trabalho. Curitiba: Ed. Do Autor, 1999.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

PASTORE, J. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTR, 1997.

POCHMANN, M. **A epidemia do desemprego no Brasil**: atualidades e perspectivas. Campinas: Mímeo, 1999.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001b.

REINECK, Gerhard. **Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil**. OIT/TEM, São Paulo, Editora 34, 1999.

RIBAS, J.B.C. **O que são pessoas deficientes?** São Paulo: Brasiliense, 1986.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.