

**ESCOLA SUPERIOR ABERTA DO BRASIL – ESAB
CURSO DE PEDAGOGIA EMPRESARIAL**

LIANA DA CUNHA PETTENGILL

**INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

RIO DE JANEIRO

2010

LIANA DA CUNHA PETTENGILL

**INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

Monografia apresentada à ESAB-Escola
Superior Aberta do Brasil, sob orientação
da Prof^a. Lúcia de Fátima Assis Rocha

RIO DE JANEIRO

2010

LIANA DA CUNHA PETTENGILL

**INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

Aprovada emdede 2010

RESUMO

Palavras-chave : inclusão -preconceito -deficiência

Esta monografia busca demonstrar o processo de inclusão do portador de deficiência no ambiente organizacional, suas limitações , dificuldades e facilidades, sob a perspectiva da experiência profissional dessas pessoas no ambiente da COMLURB, uma empresa de limpeza urbana municipal, cujo quantitativo é de 12 mil empregados.

A pessoa portadora de deficiência para ter acesso ao mercado de trabalho conta com o percentual de 2% a 5% de vagas reservadas em concursos públicos, e este mesmo percentual para ingressar em empresas com mais de 100 funcionários em regime CLT, mas mesmo assim pode-se dizer que este cenário vem se movimentado e apresentando perspectivas de melhoria, com melhor adequação do ambiente, humanização e maior preparo dos profissionais que atuam nas áreas de recursos humanos.

A quantidade de deficientes nas empresas vem aumentando e melhorando o convívio social entre todos, isso se explica em parte pela mudança na formação escolar e também pelo relevante papel da família, incentivando e apoiando o desenvolvimento para que o portador de deficiência possa sentir-se integralmente incluído. Ainda percebemos nos ambientes de convívio, o impacto do preconceito como um fator inibidor da mudança que vem ocorrendo gradualmente e ainda há muito a evoluir e a investir em termos de verbas orçamentárias, políticas públicas, práticas e procedimentos para reverter este quadro de exclusão.

É preciso que haja uma revisão das estratégias de atuação no ambiente de trabalho, fazendo com que diretores, corpo gerencial e funcionários de uma empresa tenham uma posição crítica e reflexiva sobre o seu papel e contribuição na inclusão, desenvolvimento e permanência da pessoa com deficiência no ambiente organizacional.

Uma empresa, seja pública ou privada ao admitir no seu processo seletivo, por força da lei ou pelo papel social que exerce, que possui a preocupação com a ética ,priorizando o respeito à diferença ,propiciando um ambiente de integração e contribuindo com a melhoria da sociedade em que está inserida.

Na Cia. Municipal de Limpeza Urbana -COMLURB, ressaltamos a forma como é recebido e incluído o portador de deficiência, com o apoio da Universidade Corporativa na perspectiva da aprendizagem continuada, de modo a torná-los pessoas e profissionais felizes, com oportunidades de ampliar conhecimentos e com mobilidade social para que o processo inclusivo se realize física e psicologicamente.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO -----	7-
CAPÍTULO I - PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA -----	11
1.1- Conceito de deficiência -----	11
1.2- Direitos do deficiente nas empresas	12
1.3- Principais tipos de deficiência	15
CAPÍTULO II - INTEGRAÇÃO E INCLUSÃO	20
CAPÍTULO III - INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NA EMPRESA COMLURB	27
3.1- Edital	27
3.2- Da contratação	29
3.3- Educação Corporativa	30
CAPÍTULO IV - ENTREVISTA COM EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA DA COMLURB	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

INTRODUÇÃO:

Ao escolher o tema “Inclusão social do portador de deficiência no ambiente organizacional” proponho-me a levantar os principais aspectos relacionados ao papel das organizações neste contexto, suas implicações e desdobramentos que refletem no desempenho pessoal e profissional e no processo de socialização do portador de deficiência. Serão abordadas as principais tendências no movimento de adequação das empresas no que se refere a recepção e integração das pessoas portadoras de deficiências.

A presença do portador de deficiência no quadro de funcionários de uma empresa, à princípio, obedece a uma determinação legal, ou seja, ao Decreto 2.111 de 10/01/1994, mas por outro lado, pode ser também uma maneira de demonstrar a ausência de preconceito naquele ambiente e sobretudo o nível de conscientização e humanização das pessoas que ali convivem. Ao adotar uma maneira ética, sem preconceito de propiciar concretamente as condições mais adequadas para promover esta inclusão, a empresa capacita-os para o desempenho de suas funções com ênfase na cidadania. T

Trazer a reflexão sobre o problema da inclusão social do portador de deficiência, se esta inclusão ocorre em um ambiente adequado capaz de receber e integrar estas pessoas é um dos objetivos desta monografia.

O portador de deficiência ao ingressar no mercado de trabalho encontrará facilidades e enfrentará dificuldades ao longo do seu processo de adaptação, até sentir-se como uma pessoa incluída integralmente na sociedade. Considero relevante nesta monografia lançar um olhar sobre este processo, uma vez que este tema não têm sido muito abordado dentre os vários trabalhos de conclusão de curso pesquisados, despertando-me interesse por oferecer a oportunidade de observar que para alcançar seus objetivos, os portadores de deficiência lutam contra o preconceito e o desprezo de que geralmente são alvo.

Na abordagem desenvolvida nesta monografia, a partir da análise do ambiente funcional da empresa COMLURB, serão verificadas as principais dificuldades dos portadores de deficiência auditiva, visual e motora, suas implicações e

consequências baseado em pesquisa teórica bibliográfica e pesquisa de campo.

A inclusão do adulto portador de tais deficiências e sua contratação é regida pela Lei 2.111 de 10/01/1994, em cumprimento ao Artigo 1.º À princípio, toda empresa que permite a seleção e contratação deste adulto deve estar preparada para recebê-lo oferecendo condições de capacitá-lo para participar do processo de inclusão que deve traduzir-se no sentimento de integração e pertencimento àquele ambiente . Cabe a empresa buscar ,através da sua área de gestão de pessoas , a melhor forma e os meios mais adequados para propiciar esta inserção. Não se pode aceitar que um portador de deficiência seja colocado em qualquer área ou setor de trabalho, sem levar em conta suas limitações, esquecendo -se que um dos papéis da organização é adequar e disponibilizar meios necessários para que estas pessoas se desenvolvam cognitivamente.

Ao longo dos tempos, estudos e pesquisas sobre esta temática vêm se consolidando no sentido de contribuir para que as ações junto ao portador de deficiência o torne cada vez mais sociável, aceito sem preconceito pela sociedade e em melhores condições de inserir-se no mercado de trabalho.

No Brasil, as empresas têm evoluído nas suas iniciativas para melhor integrar estes funcionários ,mas ainda não se pode dizer que evoluíram na aplicação efetiva do conceito de inclusão. As empresas,que cumprem o previsto pela lei ,estão aos poucos se adequando para atender os seus funcionários especiais, mas em sua maioria ainda estão longe de serem inclusivas, não apresentando uma estrutura adequada para recebê-los.

Promovendo uma reflexão sobre este assunto,busco trazer uma responsável contribuição para elevar, mesmo minimamente, o nível de conscientização no ambiente organizacional, de todos os envolvidos, direta ou indiretamente ,para que atuem em suas áreas de modo a evidenciar que os portadores de deficiência, quando recebidos com ética e humanidade são capazes de participar de várias atividades agindo como cidadãos participativos.

Ao pesquisar sobre o tema emerge a seguinte hipótese: além do preconceito, há também um desconhecimento sobre o trato com o portador de deficiência e a falta

de contato com essas pessoas, ampliando o grau de dificuldade no relacionamento entre todos e que aos poucos vem se modificando.

Um dos aspectos que sobressaiu durante a pesquisa foi a dificuldade que as organizações, em geral, têm em incluir um portador de deficiência, assim como aparece de forma relevante o entendimento que a maioria das pessoas deixa transparecer ao considerar a existência de incapacidade para execução de atividades que possam parecer impossíveis para determinadas deficiências. O que é preconceituoso e não verdadeiro, pois sob a ótica da pessoa portadora de deficiência a execução de determinadas tarefas é motivo de satisfação e superação, entendida como uma oportunidade de demonstrar sua capacidade para enfrentar e vencer obstáculos.

A contribuição social deste trabalho, é provocar uma reflexão sobre a prática diária de todos que lidam direta ou indiretamente com o portador de deficiência no ambiente corporativo, levando-os a repensarem modelos de inclusão mais efetivos. Através de experiências ricas de convívio social com base nas habilidades de cada um buscando envolver sempre que possível as famílias e comunidade, devem ser revistos os conceitos e práticas necessárias à construção da cidadania do portador de deficiência e conseqüente sucesso do processo de inclusão.

A metodologia utilizada nesta monografia inclui a pesquisa teórica bibliográfica por meio de livros que abordem o assunto acompanhada de um estudo qualitativo conclusivo descritivo, que buscará demonstrar o nível de conscientização dos atores que fazem parte do ambiente organizacional, no que se refere à inclusão plena do portador de deficiência.

No primeiro capítulo vão ser apresentados os conceitos e tipos de deficiência física, direitos do portador de deficiências e um breve histórico expondo a evolução do assunto no contexto empresarial.

Para compor o segundo, abordaremos inclusão e integração conceitualmente, com ênfase na diferença entre estes conceitos entendendo a relevância dos mesmos na construção da monografia.

Já no terceiro capítulo, serão analisadas as adaptações relacionadas a inclusão e contratação do portador de deficiência física e o papel importante da educação corporativa neste contexto, tendo como referência o edital do processo de seleção da COMLURB e outros subsídios.

No que diz respeito às empresas, percebe-se que necessitam desenvolver suas posturas de inclusão e integração com qualidade propiciando àqueles que têm aptidão para lidar e adaptar-se às diferenças e adversidades condições para que se desenvolvam.

Cabe a empresa informar a todos os funcionários sobre o “novo funcionário” admitido, abordando com ética e respeito as questões relativas à sua deficiência, dar suporte às possíveis dúvidas e questionamentos e esclarecendo alguns aspectos importantes para que este novo funcionário seja recebido como igual, sem nenhuma situação de constrangimento. Pois muitas vezes por falta de contato com pessoas especiais e por desconhecimento de algumas questões, tendem a dificultar a inclusão do portador de deficiência.

Os colegas que atuarão na mesma área ou setor devem ter a clareza suficiente para tratar seu colega deficiente com respeito, ajudando os demais e ao próprio deficiente a se conhecerem e trabalharem juntos, porém respeitando os limites que o ambiente exige.

É preciso que as empresas consideradas inclusivas tenham eficácia em combater a discriminação, fazendo com que todos se percebam dignos e iguais na vida social e profissional.

Quanto aos familiares, o maior desafio é conseguir realizar a inserção profissional desta pessoa com maior grau de aceitabilidade, atuando para que sejam reconhecidos como parte da geração a que pertencem, e possam exercitar-se eticamente junto a outras pessoas para que possam participar integralmente do grande exercício de construção da sua cidadania.

Ao concluir evidenciaremos que no ambiente organizacional, o portador de deficiência necessita encontrar pessoas sensíveis e atentas à compreender e interpretar as manifestações afetivas e essenciais que facilitam e contribuem com o

seu processo de desenvolvimento. E no que se refere a empresa COMLURB tratada como referência neste trabalho, considera-se que a existência de uma Universidade Corporativa contribui para que a integração do portador de deficiência aconteça de forma mais ética e integradora.

CAPÍTULO I – PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

1.1– Conceito de deficiência

Até o século XVIII, perdurou a visão de que a deficiência era uma produção mítica e de ameaça social, já a partir do século XIX passou a ser vista como uma patologia. Somente no século XX, com uma visão mais progressista é que a concepção de deficiência foi se modificando. Saiu do conceito de "um corpo doente individual" para assumir o conceito do "corpo doente social", originário da ideia de que as doenças também seriam produtos sociais. Neste sentido, postula-se que os estados de invalidez podem ser influenciados, não só por limitações individuais decorrentes de uma deficiência ou incapacidade como podem ser por fatores ambientais e sociais, variando de acordo com o meio no qual o indivíduo portador de deficiência está inserido. Ao longo da história, o conceito de deficiência foi sendo construído com a perspectiva de atender os interesses daqueles que se apresentavam como deficientes.

No decorrer do século XX o conceito foi passando por diferentes entendimentos e novas abordagens. Como por exemplo, na sua primeira metade, quando o conceito de deficiência trazia no seu bojo as características do Inatismo, ou seja, as pessoas já nasciam deficientes em consequência de causas orgânicas, sem possibilidade de cura. Este conceito impulsionou novas pesquisas, que buscavam categorizar os possíveis transtornos detectados. A partir daí surgiu a necessidade de fazer-se um diagnóstico preciso do transtorno, generalizando-se os testes de inteligência com o objetivo de comparar os portadores de deficiência com o restante da população.

Segundo Rego, conforme a citação que se segue ;

Desde o nascimento, o bebê está em constante interação com os adultos, que não só asseguram sua sobrevivência, mas também medeiam sua relação com o mundo. Os adultos procuram incorporar as crianças à sua cultura , atribuindo significado às condutas e aos objetos culturais que se formam ao longo da história.

Ao finalizar o século XX, vários países criaram instituições específicas para o tratamento de indivíduos portadores de deficiência mental. Essas instituições preocupavam-se somente em lhes dar atendimento adequado em relação ao ponto de vista médico e sanitário, sem preocupar-se em proporcionar um atendimento psicológico e pedagógico com base nas possibilidades e limitações daquela pessoa, portanto não atingiam os resultados esperados.

Há registros de que as crianças com sinais de deficiência eram afastadas do convívio familiar e encaminhadas às instituições que geralmente não tinham condições de oferecer aos considerados deficientes mentais, o que mais precisavam: um programa de atendimento sensório-motor, afetivo e cognitivo individualizado, que propiciasse meios para a sua integração à sociedade.

O fracasso das iniciativas de tratamento com este modelo, no que se refere a lidar com a doença e educar pessoas com deficiência mental, carrega até os dias de hoje uma conotação negativa e que constantemente têm sido revista por especialistas da área.

A imagem de crianças incapazes de atingir um nível de desenvolvimento satisfatório, que veio atrelada a esta postura, exacerbou o preconceito que a sociedade naturalmente já apresenta em relação aos doentes em geral e deficientes em qualquer escala.

1.2– Direitos do deficiente físico nas empresas públicas e privadas

A história da humanidade nos traz vários episódios onde os caminhos percorridos

pelas pessoas portadoras de deficiência vêm sempre permeados de muitos obstáculos que comprometem não só a sua sobrevivência como impedem muitas vezes o desenvolvimento e a convivência social. As resistências visíveis, o forte grau de preconceito, a não aceitação da pessoa com deficiência no mundo contemporâneo, tem raízes sócio-históricas e culturais. Hoje em dia os direitos das pessoas com deficiência parecem estar assegurados, tanto do ponto de vista legal, como educacional, político ou filosófico, mas apesar disso, a sociedade ainda precisa buscar a coerência entre o discurso teórico e legal e a prática social. Nossa sociedade há ainda de buscar soluções que contemplem a convivência na diversidade, que caracteriza, enriquece, dá sentido e significado ao aprendizado do deficiente. Há também que efetivamente favorecer a convivência e a familiaridade com as pessoas com deficiência, derrubando as barreiras físicas, sociais, psicológicas e instrumentais que as impedem de compartilhar o espaço comum a todos.

Na legislação, a Declaração dos Direitos do Deficiente, de 09 de dezembro de 1975, estabelece que “ a pessoa portadora de deficiência tem o direito ao respeito e gozo de uma vida digna “. Na década de 80, os movimentos em prol da pessoa portadora de deficiência, participaram de várias discussões para implementar uma política de ação e inserção do deficiente na sociedade. Em 1981, foi proclamado pela Nações Unidas o Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência e em 1988 com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil consolidou-se o direito do deficiente à cidadania.

Logo a seguir, sobressai outro passo importante com a criação do CORDE (Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), Lei n 7.853 de 24 de outubro de 1989, que assegurou o pleno exercício dos Direitos Individuais e Sociais a todos os Deficientes.

Atualmente são registradas nos Estados e Municípios um grande número de leis que contemplam as pessoas portadoras de deficiência, porém poucas estão em vigor. Conseqüentemente, o desconhecimento desses direitos e deveres e a falta de amparo legal reforça ainda mais a discriminação e exclusão.

Na esfera municipal do Rio de Janeiro encontramos a participação do Conselho

Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência responsável pela elaboração, avaliação e cumprimento dessas garantias buscando viabilizar junto à Superintendência de Documentação da Secretaria Municipal de Administração – SMA ,uma cartilha com toda a legislação municipal, inerente às pessoas portadoras de deficiência.

A informação e o acesso a essas leis deve ser estimulado nas escolas, universidades, instituições e organizações de deficientes, setores público e privado. Com isso promove-se a não discriminação e a integração efetiva do portador de deficiência no contexto sócio-político.

A Superintendência de Documentação da Secretaria Municipal de Administração-SMA,consciente da importância da divulgação desta relevante matéria,acolheu o projeto unindo-se ao Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência para ter

uma publicação onde estarão compilados todos os direitos garantidos pela legislação em vigor, publicada na data comemorativa ao dia Municipal de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência, o dia 21 de setembro .

No âmbito federal destaca-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e Distrito Federal constituído em Estado democrático de direito tendo como fundamentos: a soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, os valores sociais, a livre iniciativa e o pluralismo político. Dos direitos sociais a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, cuidar da assistência pública, da garantia de proteção, da integração social. A lei garante a reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e define os critérios de sua admissão.

Da assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade, tendo como objetivo a habilitação e reabilitação dessas pessoas, promovendo a sua integração à vida comunitária .A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família ,conforme dispuser a lei.

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

A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o acesso adequado. Ninguém pode ser discriminado por razão de nascimento, idade, etnia, cor, sexo, estado civil, orientação sexual, atividade física, mental ou sensorial, ou ainda por qualquer particularidade, condição social ou mesmo por ter cumprido pena. Todas as pessoas têm o direito de tomar conhecimento, gratuitamente, do que constar a seu respeito nos registros ou bancos de dados públicos municipais, bem como do fim a que se destinam essas informações, podendo exigir a qualquer tempo, a retificação e atualização das mesmas, desde que solicitado por escrito. É assegurado a todo cidadão, independentemente de sexo ou idade, o direito à prestação de concurso público, redução de 50% da carga horária de trabalho do servidor municipal, responsável legal por decisão judicial, por portador de deficiência ou de patologias que levem à incapacidade temporária ou permanente.

Tange ainda à legislação a reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, definindo os critérios de sua admissão. O município assegurará a livre inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público mediante: adaptação de provas, a comprovação por parte do candidato, de compatibilidade da deficiência com o exercício do cargo, emprego ou função.

A partir de 9 de julho de 1993, foram feitas obras no município do Rio de Janeiro para acesso onde o deficiente físico não tinha como entrar nos locais públicos, rampas, portas, corredores, elevadores, sanitários, etc.

“Os sentimentos gerados pela ocorrência de uma criança com deficiência oscilam entre polaridade muito fortes: amor e ódio, alegria e sofrimento; uma vez que as reações concomitantes oscilam entre rejeição, euforia e depressão citando que ocorre com mais frequência.”(Amaral, 1999, p. 74).

1.3- Principais tipos de deficiência

Uma deficiência caracteriza-se por qualquer perda de função psicológica, fisiológica anatômica. As deficiências têm geralmente como evidências as anormalidades temporárias ou permanentes em membros, órgãos ou estrutura do corpo, inclusive os sistemas próprios da função mental. Exemplos: perda das funções biológicas, visuais, auditivas, motoras, decorrentes das mais variadas causas, gerando incapacidade ou qualquer nível de restrição que impeça a realização de uma atividade. A incapacidade se caracteriza principalmente pelo desempenho insatisfatório de ações praticadas pelo indivíduo (temporárias ou permanentes, reversíveis ou irreversíveis), nos aspectos psicológicos, físicos ou sensoriais.

Servem como exemplo as incapacidades de ver, ouvir, andar, decorrentes de deficiências visuais, auditivas e motoras. As desvantagens relativas a estas deficiências apontam para a situação de prejuízo enfrentada por esses indivíduos em consequência de uma deficiência ou da incapacidade limitadora que o impede de desempenhar um papel social e profissional.

Sobressaindo como característica dessa situação de prejuízo a diferença entre o rendimento do indivíduo e suas próprias expectativas ou às do grupo a que pertence.

Em relação aos tipos de deficiência ressaltamos as seguintes;

Deficiente Mental (DM) - caracteriza-se por registrar geralmente um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, oriundo do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder as demandas da sociedade, nos seguintes aspectos: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, desempenho na família e na comunidade, independência na locomoção, saúde e segurança, desempenho escolar, lazer e trabalho. As causas são: alterações genéticas e congênitas (síndromes), distúrbios metabólicos, infecções, uso de drogas e medicamentos inadequados e traumatismos de partos mal sucedidos.

Para prevenir este tipo de deficiência é necessário que se consulte um médico ou um serviço de orientação genética se houver ,para uma sondagem orientada e

posterior cuidados prévios, investigando-se, por exemplo, a existência de outros casos na família e seus níveis de gravidade .

Cabe também como medida preventiva evitar -se uniões conjugais entre parentes de grau próximo, a mulher com idade superior a 35 anos engravidar assim como aquelas com idade inferior a 16 anos.

Durante o desenvolvimento de um bebê, é importante observar se há alguma característica que possa dar indícios de um possível grau de deficiência, tais como: demora em sustentar a cabeça, arrastar-se, dificuldade para manter-se sentado, dificuldade motora para engatinhar e outros que demonstram que a criança não está acompanhando o desenvolvimento normal próprio daquela faixa etária.

Entendendo que a deficiência mental não é uma doença mental, quanto mais cedo for procurada uma ajuda especializada melhor se poderá auxiliar uma criança portadora de deficiência mental a desenvolver suas potencialidades.

“A deficiência não é uma categoria com perfis clínicos estáveis, sendo estabelecida em função da resposta educacional. O sistema educacional pode, portanto, intervir para favorecer o desenvolvimento e a aprendizagem dos alunos com algumas características deficitárias”. (COOL, 1995. p.10)

A Síndrome de Down recebeu o nome do cientista John Langdon Down que estudou a então chamada Síndrome do Mongolismo, no período de 1860 a 1900. Mesmo estando incluída na classificação de deficiência mental, cabem algumas observações sobre esta síndrome.

A Síndrome de Down é uma condição genética caracterizada pela presença de um cromossomo a mais no par 21 das células de seu portador, por isso, é também chamada de Trissomia 21. Este acidente genético produz um variável grau de atraso no desenvolvimento mental e motor das pessoas que apresentam a Síndrome de Down. Pode-se reconhecê-las por alguns traços físicos comuns como, olhos mais separados com formato de amêndoas, boca entreaberta, cabeça um pouco menor que o normal, pescoço largo, mãos e pés curtos, dedos mínimos curtos e curvos e às vezes apresentam o hábito de estar com a língua fora da cavidade bucal. Quanto ao comportamento, geralmente são pessoas de fácil relacionamento, quietos, costumam chorar pouco, alguns quando bebês apresentam dificuldade no ato de

sucção e portanto não conseguem mamar.

Uma a cada 550 crianças nascem com esta Síndrome, ocorrendo com maior frequência em gestação de mães com idade inferior a 20 anos ou superior a 40 anos. Além disso, a probabilidade de gerar uma criança com Síndrome de Down é maior (cerca de 1 a cada 50), quando o casal já teve um filho com a Síndrome ou mesmo se há ocorrências anteriores na família. Em alguns países, incluindo-se aí o Brasil, é possível fazer um teste aos quatro meses da gravidez de uma mulher, chamado de AMNIOCENTESE com o objetivo de verificar se a criança portará ao nascer este tipo de deficiência.

Deficiente Visual (DV), são considerados deficientes visuais, os portadores de cegueira ou de visão subnormal. O cego apresenta perda total ou um resíduo mínimo da visão, necessitando, portanto, do uso do método Braille de leitura e escrita associado a recursos didáticos especiais que garantem a sua escolarização. Já o portador de visão subnormal possui um resíduo visual que lhe permite executar o processo de leitura de textos à tinta. Porém, do mesmo modo que ocorre com as pessoas cegas, suas possibilidades de avanço carecem de equipamentos e recursos específicos.

A identificação da deficiência visual na fase do início de vida dá-se através de ações de fácil percepção, tais como: não virar a cabeça em busca de luz, não esticar os braços em busca de brinquedo, não tem motivação para se mover. Quanto ao comportamento, na primeira infância torna-se quieta, não apresenta expressões faciais, geralmente aproxima os objetos junto aos olhos e tropeça ao caminhar. O atendimento nos primeiros anos de vida é fundamental para a minimização da deficiência e para o desenvolvimento da criança na sua integridade, neste sentido os testes de acuidade visual se fazem extremamente importantes. A observação familiar constitui-se no primeiro passo a ser dado no sentido de prevenir problemas visuais de maior gravidade e intensidade. Os pais, quando atentos ao comportamento da criança, podem detectar precocemente qualquer problema visual que possa vir a acometê-la. Ajudando a criança a superar preconceitos e limitações, contribuindo para que esta criança tenha uma vida considerada normal.

Não se dirija a um deficiente visual chamando-o de “cego “ ou “ceguinho”, por se

tratar de uma forma preconceituosa e pejorativa . É correto que, ao entrar em um local onde esteja um portador de deficiência visual, anunciar-se falando diretamente com ele (nada ao seu acompanhante) e facilite sua integração apresentando-o a todas as pessoas de um grupo. Procure auxiliar os portadores de deficiência a atravessar a rua, tomar uma condução, encontrar um local etc, mas para isso, ao invés de segurá-lo pelo braço deixe que ele segure o seu.

Deficientes visuais não são alienados só porque não podem ver, pois eles também se interessam pelo que ocorre no mundo.

“A existência de uma criança com distúrbios representa uma ruptura para os pais. As expectativas construídas em torno de um filho normal tornam-se insubstituíveis, vistos como uma projeção dos pais, esses filhos com deficiência representam a perda de sonhos e esperanças.” (BOWLBY , apud VOIVODIC, 2005 , p. 50)

Deficiência Auditiva (DA), podem ser surdos ou ter a audição reduzida ou diminuída. O surdo não é mudo, ele não fala porque não ouve, assim sendo é um equívoco chamá-lo de surdo-mudo. Para reconhecer este tipo de deficiência é necessário que se fique atento se a criança não acorda com ruídos ou conversas; se não se assusta com sons ambientes fortes, toques de campainha, batidas de portas, despertadores estridentes, vozes em alto volume. Ou ainda, se em torno dos seis meses diminui o balbucio, ou se não reage a sons, ao completar um ano e meio não consegue pronunciar nenhuma palavra, e em idade escolar observa-se outros indicadores como: parece sempre desatento, precisa olhar o movimento da boca de quem fala para compreender o que está sendo pronunciado, não consegue entender com clareza um ditado e as explicações do professor.

Para que se possa prevenir este tipo de deficiência, é recomendado que as mulheres se vacinem contra a rubéola antes de engravidar, mas nunca durante a gravidez. As mulheres grávidas devem evitar contato com qualquer pessoa que esteja com rubéola.

Vários são os fatores que causam a surdez e ela pode ocorrer antes, durante ou depois do nascimento num processo de hereditariedade; sífilis; prematuridade; infecções; caxumba; sarampo; meningite; rubéola materna durante a gestação; uso de antibióticos com componentes ototóxicos.

Os efeitos da perda auditiva são traduzidos pelo baixo desempenho das habilidades linguísticas gerais, com acentuadas implicações na linguagem verbal oral e escrita; pelas implicações no desempenho escolar em sua globalidade; pelo prejuízo do desenvolvimento afetivo, social cognitivo da criança, fazendo com que suas perdas, se não trabalhadas há tempo, constituam-se em perdas auditivas severa e muitas vezes irreversíveis.

Deficiência Física/Motora (DF) - este tipo de deficiência compõe-se de uma gama de condições não sensoriais que afetam o indivíduo em termos de modalidade, de coordenação motora geral ou de fala, como decorrência das lesões neurológicas, neuromusculares, e ortopédicas, ou ainda de malformações congênicas ou adquiridas.

CAPÍTULO II – INTEGRAÇÃO E INCLUSÃO

De acordo com a pesquisa da revista “Profissional e Negócios”, os dados do último Censo Brasileiro, realizado no ano de 2000, revelaram que 14,5% da população brasileira é portadora de pelo menos, uma das deficiências investigadas pela pesquisa. Essa porcentagem representava 24,6 milhões de pessoas, sendo que das 65,6 milhões com dez ou mais de idade que compõem a população economicamente ativa no país, nove milhões são portadoras de alguma deficiência.

É cada dia mais visível a inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho, seja pelas regras impostas por uma Lei, ou mesmo, e felizmente, pela quebra de preconceitos. Por isso, fica a pergunta: as empresas, representadas por seus líderes, espaço físico e colaboradores, estão preparadas de forma consciente para conviver com essas pessoas?

No Brasil, foi criada em 25 de julho de 1991 a Lei Federal 8213, conhecida também como “Lei de Cotas”, que estabelece em seu artigo 93 a reserva de vagas de empregos para pessoas com deficiência(habilitadas) ou acidentadas de trabalho beneficiárias da Previdência Social (reabilitadas), ou seja, as empresas que têm 100

ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

“Nós não devemos deixar que as incapacidades das pessoas nos impossibilitem de reconhecer as suas habilidades.”(Hallahan e Kauffman) .

Sobre o sistema de cotas temos um assunto discordante e sem fim. A Lei de Cotas gera opiniões contrárias, complementares, mas independentemente do que se pensa sobre ela, terá de se cumprir. Esse dever estabelecido por Lei, e que se não cumprido acarreta uma multa para a empresa (R\$1700,00 por dia, a cada pessoa não contratada), incentivou o surgimento de oportunidades para as pessoas deficientes no mercado de trabalho.

Segundo o Diretor do Instituto Paradigma, Sr. Danilo Namó, a Lei foi a melhor coisa que aconteceu na área , pois fez o tema se tornar assunto social, apesar de algumas limitações, conforme afirma o Diretor do Instituto, uma vez que mesmo amparado pela Lei quem tem deficiência ainda enfrenta dificuldades de ingresso no mercado de trabalho. Isto se explica, por exemplo, por uma das restrições embutidas na Lei, quando estabelece que: a contratação ocorre apenas para empresas com mais de cem funcionários, em que se restringe a cota a poucas organizações, portanto, ainda há um grande contingente de pessoas com deficiências que não ascendem ao mercado de trabalho, simplesmente porque não conseguem vencer as barreiras da Lei de Cotas.

Características identificadas para cada tipo de deficiência prevista na Lei de Cotas:

Deficiência Visual – ou cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no olho de melhor nível de acuidade visual, ou com melhor correção óptica, baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no olho considerado de melhor correção óptica. Nos casos em que a somatória do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60 graus, ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Deficiência Auditiva - perda bilateral ,parcial ou total, de quarenta e um decibéis ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1000 Hz e 3000 Hz.

Deficiência Física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano acarretando o comprometimento da função física, podendo apresentar-se sob as formas de: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de um membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidades congênitas ou adquiridas, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Quando as empresas contratam deficientes apenas para o cumprimento legal, muitas vezes o fazem sem nenhum planejamento, deixando de lado a preocupação com a questão da responsabilidade em relação ao desenvolvimento dessas pessoas no período em que pertencem ao quadro de funcionários da organização, comenta o coordenador do Processo SERASA de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, João Batista Ribas. O coordenador também enfatiza que a Lei veio compensar décadas de exclusão, e mesmo acreditando que ela precise ser revisada, seu medo é que isso ocorra “por meia dúzia de deputados em Brasília, no final da tarde de uma sexta-feira”, segundo ele. Que continua afirmando “se uma pessoa vê a Lei como uma obrigação, acaba contratando meia dúzia de deficientes que não precisam ter potencial”.

Apesar de opiniões que atestam a importância da Lei, muitos empregados pedem a sua revisão, acreditando que há um abismo entre o que ela preconiza e o que é real. Muitos empresários dizem não conseguir cumprir a quantidade exigida pelas cotas em algumas categorias, por exemplo, na área de Segurança privada. Segundo o DRT-SP (Delegacia Regional do Trabalho), cerca de 45% das empresas privadas do Estado de São Paulo ainda não cumprem a Lei de Cotas.

A qualificação tem sido a principal justificativa dos empregadores para a não contratação da pessoa portadora de deficiência. A analista ocupacional da Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação -DERDIC, Elaine Sena admite que há um despreparo de profissionais devido a uma questão histórica de exclusão social.” Percebo que esses fatores são usados como subterfúgio para algumas empresas excluírem e se eximirem da responsabilidade da contratação”, explica. Por outro lado, Elaine comenta ver organizações buscando maiores

informações e parcerias, tanto através dos gestores como colaboradores.

Para o coordenador da SERASA, o empresário que diz não contratar pessoas com deficiência alegando como justificativa o não preparo delas, não possui a mínima vontade de incluir ninguém. "É uma armadilha dizer que não vai contratar porque não há pessoas qualificadas. A primeira pergunta que devemos fazer é: quem é qualificado nesse país? questiona o Coordenador.

"As pessoas não podem se esconder atrás de pouca qualificação", segundo Namo, que diz conhecer os números do Ministério de Educação e Cultura-MEC, comprovando as diferenças na escolarização das pessoas com e sem deficiência, mas enfatiza que isso não se relaciona com a questão da capacitação. Para ele, a nova Lei de Diretrizes e Bases deve alterar esse cenário. Dados comprovam isso pelo crescimento do número de pessoas portadoras de deficiência matriculadas no ensino superior.

Uma entrevista com o Tiago Codogno que é deficiente auditivo desde criança, formado em Administração Escolar pelo curso de Pedagogia da PUC-SP. Estudou em uma escola especial para surdos até o Ensino Médio, em seguida estudou em uma escola normal, como parte do processo de inclusão. Hoje, Codogno é professor de Libras na Universidade de Guarulhos e ensina esta linguagem aos funcionários da Caixa Econômica Federal. Em continuidade a sua formação ingressou na segunda faculdade, através de um curso no pólo da USP:/Letras-Libras, que tem como objetivo formar professores de Libras. Em uma conversa rápida, ele dá a sua opinião sobre a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho atual.

1- Como você vê a contratação dos deficientes hoje, nas empresas em geral?
Acredito que as empresas não estejam preparadas para receber os deficientes e acabam por fazê-los sentirem-se excluídos.

2- Você já sofreu algum preconceito dentro de alguma das empresas em que passou?

Sim, e ainda estou sofrendo. Acho que o preconceito não terá fim até que todos tenham informação.

3 - Você acha que os funcionários que não possuem deficiências devem receber treinamento para saber lidar com as pessoas portadoras de deficiência?

Certamente, é muito importante que cursos de capacitação sejam ofertados, para minimizar os possíveis conflitos de relacionamento. Na Caixa Econômica, por exemplo, muitos funcionários aprendem Libras para que possam se comunicar melhor com os surdos. Mas além da capacitação os fatores que apóiam e melhoram a comunicação entre eles são a prática do respeito, a convivência, o ato de receber bem, aceitar as diferenças e uma postura ética que deve permear as relações.

A Johnson & Johnson trabalha com professores portadores de deficiência há mais de 26 anos, tendo em seu quadro de funcionários 250 deficientes auditivos e físicos. "Não trabalhamos com deficientes visuais porque a companhia ainda desenvolve projetos que possibilitem a inclusão", explica a profissional de recursos humanos da empresa, Francine de Moraes Salles. Segundo ela, antes de desenvolver o programa para a inclusão houve pesquisas para saber a qualificação dessas pessoas e o que encontraram foi a existência de um potencial enorme, que necessitava de formação. Deste modo, a empresa desenvolveu um programa para preparar esses profissionais com duração de 24 meses.

A informação é o principal caminho para quebrar o preconceito, assim observa-se que muitas empresas estão em busca de instituições especializadas no assunto para adquirir o conhecimento específico a estas questões. A Derdic, é um exemplo com o seu Programa de Orientação Ocupacional e Escola, que visa orientar, qualificar e colocar a pessoa portadora de surdez no mercado de trabalho.

No treinamento com os colaboradores não deficientes nas empresas, a Derdic procura ensinar-lhes algumas especificidades da surdez, bem como a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), que facilita a comunicação do surdo. "Podemos observar que muitas vezes a oportunidade de desenvolvimento profissional é limitada aos surdos devido ao fator comunicação, ficando difícil para as organizações perceberem seu potencial de trabalho", comenta Eliana, que enfatiza:

"Quanto melhor estiverem todos informados sobre a surdez, facilitando parcerias e sem atitudes paternalistas, assistencialistas ou discriminatórias, mais positivas serão as atitudes das organizações em relação às pessoas

surdas, e, nesse sentido, conseguirão enxergar pessoas e profissionais, independentemente de suas deficiências."

Segundo Danilo Namó (2008, p.37), as empresas estão procurando ajuda, e sobre isto comenta, "E elas estão precisando, porque os números mostram isto." O diretor comenta que o "turnover" de pessoas com deficiência nas organizações é muito grande, o que mostra o ritmo da contratação e uma forte dificuldade de adaptação. "O nosso trabalho no Instituto vai de encontro a isso; não é só incluir, mas manter a pessoa lá, por isso nosso programa, desde o momento em que entramos na corporação até o dia em que saímos, dura cerca de dois anos", explica.

Outra instituição que auxilia com informações essenciais sobre o deficiente visual é a LARAMARA que trabalha diretamente com os portadores de deficiência desde os primeiros momentos de vida até a fase adulta. Lá é possível conhecer tecnologias que apóiam o desenvolvimento da pessoa e do profissional, conhecimentos da deficiência, além de várias histórias que quebram mitos e preconceitos.

De acordo com a coordenadora da área de Responsabilidade Social da GELRE, Maria de Fátima e Silva, a sensibilização é a melhor forma de fazer com que as pessoas se relacionem melhor. Em muitas palestras que ela apresenta, a primeira pergunta que ouve é sobre como se ajuda o deficiente. "As pessoas estão imbuídas desse sentimento de caridade. E muitas vezes não o percebem", comenta. Muitas pessoas acreditam que não se deve tocar na cadeira de rodas de um cadeirante, pois seria como se estivesse invadindo o corpo da pessoa. "Se for alguém que gosta de contato, que mal tem? Pode haver dez cadeiras de rodas, mesmo que elas sejam todas iguais, existem nelas dez pessoas diferentes", enfatiza a coordenadora.

Danilo Namó traz uma reflexão interessante para os gestores que buscam desenvolver melhores ambientes em suas empresas: "Quando um funcionário sem deficiência percebe que a empresa dele coloca um funcionário com deficiência na sua equipe, ele vê que a sua organização respeita as diversidades; dessa forma, se sentirá mais à vontade para expor as suas diferenças."

Um exemplo a ser seguido é o exemplo da SERASA, desde 2001 desenvolvendo o processo SERASA de Empregabilidade para pessoas com deficiência distribuídas em sua Sede e nas agências. "Para que a inclusão se dê de fato, é importante que se coloquem pessoas com deficiência em todas as áreas da empresa. Não tem

diretoria aqui na SERASA que não possui um portador de deficiência”, explica o coordenador do processo, João Batista Ribas.

A sede da SERASA em São Paulo, possui rampas, portas e passagens adequadas para cadeirantes, corrimãos, catracas especiais, " piso tátil", com texturas e relevos diferenciados, para deficientes visuais, banheiros masculinos e femininos especiais, sintetizador de voz nos elevadores, indicadores em Braille nos teclados dos elevadores, portas automáticas para facilitar o tráfego (dotadas de sensores) que abrem-se mediante a aproximação, guias rebaixadas e sinalizadores de solo no entorno do prédio. Além de interruptores de luz, relógios de ponto e alarmes ao alcance de usuários de cadeiras de rodas e anões, bem como mobiliário ergonômico para todos os profissionais. Este ano o valor pedido pela coordenação do programa foi de R\$ 525 MIL “. A tendência é aumentar esse valor a cada ano, para trazer pessoas com deficiências diferentes, por exemplo, as meninas com Síndrome de Down, que estão aqui na SERASA desde 2007, explica a psicóloga Priscila Neves, que trabalha no processo de Empregabilidade e foi admitida na organização a partir do programa. Priscila é deficiente visual.

Segundo Abranches, Respeitar as diferenças ,entender melhor as necessidades dos outros, conhecerem os meus limites, enfim, reconheço que somos iguais, e fazemos parte da mesma sociedade {...}, todos os dias percebemos que o deficiente é capaz de assumir responsabilidades e desempenhar funções diversas, de acordo com sua capacidade, como qualquer outro ser humano{....}. O educador comprometido com o novo olhar sobre a deficiência assume o papel de facilitador no processo de inclusão, seja na escola, no esporte, no lazer, e no trabalho, enfim, na comunidade.

É isto que se espera em relação a atitude daqueles que lidam nos mais diferentes ambientes com o compromisso de colaborar e facilitar a inclusão social do portador de deficiência.

Para ratificar a evolução do que vem ocorrendo em relação à integração e inclusão dessas pessoas com deficiência, vê-se que há oportunidades crescentes para diferentes níveis de formação e tipos de deficiência, conforme se constata através da divulgação de processo seletivo que disponibiliza 300 vagas de emprego para pessoas com deficiência, publicada no Jornal O GLOBO -Caderno Boa Chance- de 24/01/2010, com diferentes deficiências:alguma limitação mental, física, auditiva e visual. No pós-crise, as organizações estão reformulando seus quadros, investindo em novas contratações e treinamento de pessoal, e neste cenário existem empresas como a SHELL, PURAS(especializada em alimentação empresarial) e a própria Prefeitura do Município do Rio de Janeiro, através do seu “Programa de

Inclusão do Mundo do Trabalho”, da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência – SMPD, investindo na parcela de deficientes que pretendem iniciar-se profissionalmente. Além disto, com esta seleção estas organizações demonstram valorizar as diferenças e buscam garantir a todos a oportunidade de desenvolver suas competências, independentemente da condição física que apresentam.

Disponibilizar vagas , inserir essas pessoas no mercado e ao mesmo tempo integrá-las no ambiente organizacional faz com que todos na equipe dessas empresas ganhem, através do exemplo de superação diária dos deficientes e também pela oportunidade de combater a discriminação de forma concreta, valorizando a ética e o respeito no exercício da profissão.

CAPÍTULO III - A INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NA EMPRESA COMLURB

A Cia. Municipal de Limpeza Urbana – COMLURB foi criada em 1975. É uma empresa de economia mista, tendo como sócio majoritário a Prefeitura, que detêm 99% das ações e define as diretrizes a serem seguidas por todas as áreas da empresa. A atividade -fim da COMLURB é a prestação de serviços de limpeza urbana, compreendendo: serviço de coleta domiciliar; limpeza dos logradouros públicos, das vias urbanas, parques públicos, encostas, espelhos de água das lagoas, túneis e viadutos, feiras-livres; transferência, tratamento e disposição final do lixo; atendimento emergencial à cidade 24 horas p/dia; remoção gratuita de bens inservíveis, entulhos de obra, galhadas. A COMLURB também desenvolve outras atividades como: limpeza e higienização dos hospitais Miguel Couto, Lourenço Jorge, Souza Aguiar, Salgado Filho e Centro Administrativo(CASS); limpeza em escolas municipais; limpeza e manutenção do mobiliário urbano; manutenção de praças públicas; serviços de poda e manutenção de áreas verdes; coleta e destinação de resíduos produzidos em Unidades de Saúde do município; operações de limpeza em grandes eventos promovidos pela Prefeitura (Reveillon, Carnaval e outros).

A Missão da empresa é conservar a cidade limpa com a manutenção de padrões de qualidade e custos otimizados, com foco na saúde, na educação e na preservação ambiental.

Sua Visão é proporcionar ao cliente-cidadão da cidade do Rio de Janeiro um nível de serviço cada vez melhor, com padrão de qualidade em nível mundial.

3.1 Edital – recrutamento e seleção do portador de deficiência

Em conformidade com o disposto na Lei Municipal n 2.111 de 10.01.94, ficam reservadas, no presente concurso, 5% das vagas oferecidas para as pessoas portadoras de necessidades especiais, desde que comprovada a compatibilidade da deficiência com as atividades do emprego. Nos casos em que a reserva inicial das vagas não atingir este percentual, será observada, durante a vigência deste concurso, a necessária compensação nas convocações subsequentes, que em qualquer caso, observarão o percentual acima estabelecido. Caso a aplicação do percentual de 5% das vagas resulte em número fracionado, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente, arredondamento que incidirá apenas na reserva inicial de vagas.

As pessoas portadoras de necessidades especiais, amparadas pela legislação vigente poderão, concorrer, sob sua inteira responsabilidade e nos termos da referida legislação, às vagas que vierem a surgir durante a validade do concurso no percentual de 5% das vagas que vierem a ser preenchidas, ou seja, a cada 20 candidatos convocados para essa vaga, a vigésima será preenchida pelo candidato portador de deficiência, de acordo com a classificação obtida. Para se inscrever, o candidato portador de deficiência deverá conhecer o edital e todas as condições, normas, exigências e atos expedidos sobre o concurso, dos quais não poderá alegar desconhecimento. As inscrições serão feitas pela internet no site :

www.rio.rj.gov.br/comlurb/concurso ou pelo telefone disponível para inscrição dos candidatos.

O candidato considerado pela Junta Especialista como não portador de deficiência, concorrerá somente, às vagas regulares que vierem a ser oferecidas. O candidato

portador de deficiência deverá assinalar sua condição no campo próprio de requerimento de inscrição, mencionando a deficiência da qual é portador, e, se necessário, requerer o método através do qual deseja realizar a prova: no caso de dificuldade de locomoção; no caso de prova com auxílio de um fiscal leitor, o fiscal além de auxiliar na leitura da prova, também transcreverá as respostas para o cartão do candidato, sempre sob a supervisão de outro fiscal devidamente treinado. Ao final da prova será lavrado um termo no qual o candidato concordará com as marcações que foram efetuadas no cartão -resposta.

Já o portador de deficiência visual parcial (Ambliopia), deverá identificar sua condição, indicando no requerimento de inscrição se deseja que a prova seja confeccionada de forma ampliada. Neste caso, será oferecida a prova com tamanho de letra correspondente a corpo 24. O candidato portador de deficiência participará do certame em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo da prova, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário, ao local de aplicação, ao tempo de realização da prova e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos, sendo-lhes, porém, assegurado o fácil acesso ao recinto onde a prova será realizada. O acesso de portadores de deficiência à prova e sua eventual aprovação não implica o reconhecimento de compatibilidade de sua deficiência com a atividade pertinente à vaga, a qual será determinada por meio de perícia médica. A partir da publicação do resultado da prova objetiva no Diário Oficial do município do Rio de Janeiro, o candidato portador de deficiência, considerado aprovado, deverá comparecer no prazo de até 02 dias úteis, à Subsecretaria de Estudos e Pesquisas em Administração Pública da Secretaria Municipal de Administração. Será encaminhado à gerência de Acompanhamento da Saúde do Servidor da Secretaria Municipal de Administração para confirmação da deficiência declarada, conforme Decreto 5890 de 16/06/86. No caso de ser portador de deficiência auditiva ou visual ou apresentar paralisia cerebral, o candidato deverá exhibir, também, exame audiométrico, laudo oftalmológico com acuidade visual ou parecer neurológico, respectivamente, dentro do prazo de validade de 30 dias contados da data de emissão até a data do dia da apresentação.

Constatada a necessidade de avaliação da capacidade laborativa do candidato pela Junta de Especialistas, o fato será informado à Subsecretaria de Estudos e Pesquisas em Administração Pública da Secretaria Municipal de Administração para

as providências pertinentes, a Junta de Especialistas emitirá laudo fundamentado, declarando a compatibilidade ou não, da deficiência com as atribuições do emprego a ser ocupado. O candidato cuja deficiência venha a ser considerada pela Junta de Especialistas, incompatível com o regular exercício das atividades do emprego, será eliminado do certame.

3.2- Da contratação

A admissão no emprego obedecerá, rigorosamente, a ordem do resultado final dos candidatos aprovados e às disposições legais pertinentes, considerando ainda o resultado dos beneficiários da Lei 2.111/94. As convocações para admissão são de responsabilidade da Companhia Municipal de Limpeza Urbana – COMLURB.

No ato da admissão, o candidato deverá comprovar a qualificação essencial exigida para o ingresso no emprego. Os candidatos prestarão os exames pré-admissionais que constam de três fases eliminatórias, para as quais não caberá a impetração de recursos, sob nenhuma hipótese.

Na primeira fase: apresentação de documentos que comprovem os requisitos exigidos para a inscrição e contratação. Na segunda fase: avaliação médica, e na terceira fase: adequação ao perfil funcional. Por ocasião da admissão serão exigidos dos candidatos os seguintes documentos: comprovante de inscrição no concurso, duas fotos 3x4(iguais) coloridas e recentes, original e cópia dos seguintes documentos: comprovante da qualificação exigida, Carteira de Trabalho (CTPS), Carteira de Identidade , CPF, título de Eleitor e último comprovante de votação, Certificado de Reservista, se do sexo masculino, certidão de casamento ou certidão de nascimento, PIS ou PASEP, declaração comprovando não exercer emprego na Administração Pública Direta ou Indireta, inclusive Fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista Federal, Estadual ou Municipal, excetuados os casos previstos em Lei; comprovante de vacinação dos filhos até 7 anos de idade ou declaração de frequência escolar dos filhos que tenham entre 7 e 14 anos; Certidão de nascimento de filhos menores de 18 anos (homem) e 21 anos (mulher); comprovante de residência em seu nome (última conta de luz,gás,água ou telefone), onde conste seu endereço completo,

inclusive CEP ; não serão aceitos protocolos como documentos.

Caso a COMLURB venha a verificar após a contratação que o candidato omitiu ou falseou alguma informação essencial durante a admissão, este será demitido por justa causa.

3.3- Educação Corporativa

Universidades corporativas são instituições de ensino totalmente vinculadas a empresas,tanto na questão pedagógica quanto administrativa,abrangendo desde a educação formal (ensinos fundamental e médio),educação não formal (cursos de inglês, informática, etc.), da educação geral à educação profissional, abarcando tanto empregados como sociedade em geral, cujo objetivo é manter o acompanhamento da educação dos empregados, direcionando à área de formação destes, além de servir como instrumento para auxiliar as empresas na obtenção de resultados satisfatórios no que diz respeito aos seus negócios.

Uma Universidade Corporativa é um espaço educacional dentro da empresa e por ela gerenciada , que visa institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais, com o propósito de assegurar vantagens competitivas permanentes.

Outro conceito bastante utilizado ao se referir a Universidade Corporativa tanto por autores simpáticos ao tema, como por empresários, é o conceito transmitido pela autora Jeanne C. Meister em seu livro Educação Corporativa -A Gestão do Capital Intelectual através das Universidades Corporativas.

(...) um guarda- chuva estratégico para sistematizar seus esforços de treinamento ,centralizar o projeto de desenvolvimento e administração desses esforços ,aplicar medidas consistentes (...) fazer experiências relativas a novos caminhos de aprendizagem dos empregados e colher as eficiências de custos com o modelo de educação na forma de serviços compartilhados(...).(1999,p.35)

O uso do termo "corporativa" significa que a universidade é vinculada a uma

corporação e que serviços educacionais não constituem seu principal objetivo. Já o termo “universidade” não deve ser entendido dentro do contexto do sistema de ensino superior. O qual designa a educação de estudantes e o desenvolvimento de pesquisa em várias áreas do conhecimento, uma vez que "Universidade Corporativa" oferece instrução específica, sempre relacionada à área de negócio da própria organização.

É de suma importância ratificar que esse modelo de educação visa formar profissionais “moldados”, restringindo sua educação, a fim de atender a necessidade e o perfil da empresa e para tanto é utilizado um currículo personalizado. E isso é exatamente um dos diferenciais em relação à Universidade Acadêmica, visto que esta fornece uma educação conceitual da área estudada. Há ainda a questão da certificação, pois as Universidades Corporativas não são reconhecidas pelo MEC, logo não possuem autoridade e autonomia para certificar.

Prontamente, quando é de interesse, elas – as Universidades Corporativas – fazem parcerias com as Universidades Acadêmicas, às vezes chamadas de Universidades Tradicionais a fim de que estas emitam o certificado, além de formarem o currículo do curso de acordo com o “pedido” da empresa, ou “customizando” o curso desejado, usando a terminologia da área, para determinada empresa.

Para tentar “solucionar” o “problema” da certificação, no ano de 2004 foi criada a Associação Brasileira de Educação Corporativa (ABEC), que tem como meta obter junto ao Governo Federal a certificação sem precisar se subordinar ao MEC. Como nota de curiosidade é interessante mencionar que na inauguração da ABEC, o presidente da República esteve presente.

As Universidades Corporativas surgiram nos Estados Unidos, nos anos 50, 60 e 70, tendo como pioneira a empresa General Electric, que devido a uma insatisfação com a educação dada pelas escolas ou universidades “tradicionais” aos seus funcionários, decidiu ser a responsável pela educação deles. Sendo essa a premissa que perpassa até hoje as justificativas para a criação das Universidades Corporativas pelas empresas. (Martins , 2004, p; 46).

As Universidades Corporativas adotam como fundamento a teoria do Capital

Intelectual, e assumem para si a responsabilidade pela educação e desenvolvimento do seu capital intelectual, representado por seus colaboradores, tanto no que se refere a educação formal como a educação não formal, porém o custo deste empreendimento não prescinde do Estado como financiador.

Parte da estratégia de se investir no colaborador, se dá segundo as corporações, por culpa do Estado que não é capaz de formar plenamente o indivíduo para atuar no mercado de trabalho. Desta maneira as empresas passaram a preocupar-se com a formação e capacitação profissional dos seus colaboradores, em diferentes níveis hierárquicos, tomando para si esta responsabilidade. "As empresas vêem as universidades tradicionais como monges que contemplan, refletem, analisam e teorizam, mas não realizam, valorizando aspectos formais não condizentes com o caráter de urgência que o dia-a-dia exige."

Segundo Vergara (ano 2000,p;184):

"As Universidades tradicionais não acompanham e, muito menos, antecipam-se à velocidade das mudanças no ambiente dos negócios e das inovações tecnológicas. Demoram na disseminação das informações, muitas das vezes defasadas. Não preparam o estudante para o dia-a-dia da empresa."

Outra justificativa para a criação das Universidades Corporativas é a mudança paradigmática no que concerne à gestão de empresas, uma vez que ocorre a mudança da administração Taylorista-Fordista para a gestão flexível, exigindo supostamente um novo modelo de trabalhador, formado de acordo com o "ethos" da empresa.

O surgimento de um novo ambiente empresarial caracterizado por profundas e frequentes mudanças, pela necessidade de respostas cada vez mais ágeis, para garantir a sobrevivência da organização, gera impacto significativo no perfil de gestores e colaboradores que as empresas esperam formar nestes novos tempos. Exige-se cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua.

Segundo Marisa Eboli, "Para criar esse novo perfil as empresas precisarão implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental."

(2004, p; 37)

No Brasil, as iniciativas em Universidades Corporativas surgem no início da década de 90, com a política neoliberal do então Presidente Fernando Collor de Mello, o que proporcionou ao país uma abertura econômica que impulsionou a ideologia da competição para o mercado globalizado, inaugurando o conjunto de medidas neoliberais.

As Universidades Corporativas são derivadas dos tradicionais programas de treinamento e desenvolvimento (T&D), uma vez que esse termo torna-se obsoleto e traz um entendimento de movimentos mecânicos sem o viés da aprendizagem. Porém, não se trata de uma simples e ingênua troca de nomenclatura, uma vez que, segundo Eboli (2004), o termo Universidade Corporativa tem "forte apelo mercadológico, pois é um dos símbolos associados à aprendizagem e a educação."

A necessidade que as empresas têm atualmente de se manterem fortes e singulares perante a concorrência que as cercam, o aumento das tecnologias que acirra a competitividade organizacional, faz com que uma enorme gama de instituições invista em seu pessoal, investimento este que vem em forma de educação. A estratégia empresarial se pauta na educação que as instituições viabilizam aos seus colaboradores. E este paradigma define claramente a importância que as empresas dão às Universidades Corporativas.

No que se refere a inclusão do portador de deficiência, tanto na Universidade Corporativa da COMLURB, como na de outras empresas que adotam esta ferramenta pedagógica, evidencia-se a melhoria do nível de conscientização dos seus profissionais, através de programas de cursos, capacitações, palestras que desenvolvam habilidades e competências, não só do portador de deficiência como também de todos os atores que participam do processo de inclusão e precisam estar melhor preparados para lidar com as diferenças, transformando-se em agentes facilitadores conscientes do seu papel humanizador.

CAPÍTULO IV – ENTREVISTA COM COLABORADORES

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA DA EMPRESA COMLURB

Entrevista concedida por garis da Comlurb lotados em diferentes Gerências:

Usina de Jacarepaguá e prédio Administrativo/Sede.

Locais: Vargem Pequena (Usina), bairro da Tijuca (Sede).

Número de entrevistados: três

Entrevista 1 –

Nome: Raquel

Deficiência : Motora, dificuldade na fala

Breve histórico : Raquel mora no bairro de Bangu, ingressou na COMLURB através de concurso público realizado em 1997, concorrendo à vaga de deficiente físico.

Participou de uma prova prática de atividade física (subir e descer escadas) e varrição de logradouro público. Trabalha em regime de 44:00 h, acorda todos os dias às 4 horas da manhã, chega no local de trabalho às 6 horas e inicia suas atividades às 7:00 h após o café da manhã. Seu trabalho na empresa ao ingressar era varrendo ruas, depois de um tempo foi para a área administrativa (Cartão de Ponto) e atualmente trabalha no Horto (setor de Jardinagem). É a única mulher neste setor e sente-se muito respeitada por seus colegas.

Segundo seu relato, a COMLURB foi sua primeira oportunidade e com isso pretende crescer na empresa, pois sempre enfrentou muitas dificuldades para conseguir uma oportunidade no mercado de trabalho.

1- Como você ingressou na COMLURB?

R: Passava perto do local da inscrição, vi a fila, perguntei do que se tratava e aí resolvi fazer também.

2- Você teve alguma experiência anterior no mercado de trabalho?

R: Não, a COMLURB foi minha primeira oportunidade de emprego.

3- Quais as dificuldades que você acha que teve para entrar na empresa ?

R: Nenhuma.

4- Qual a gerência em que você desempenha sua atividade de trabalho?

R: Na gerência da Usina, no setor do Horto e Jardinagem.

5- Você acha que teve algum problema de socialização durante o processo

seletivo?

R: Não, fui bem recebida por todos e também pelos meus colegas de trabalho.

6- Na sua opinião, você sofre algum tipo de preconceito?

R: Não passei por nada deste tipo.

7- Você pretende seguir carreira na COMLURB?

R: Sim.

8- Você estudava antes de ingressar na COMLURB? Se parou, pretende continuar?

R: Estudava e parei, mas pretendo continuar e fazer faculdade.

Entrevista 2 -

Nome : José

Deficiência : Visual

Breve histórico: José participou do concurso público para a COMLURB em 1988, mas não concorrendo à vaga de deficiente. Somente foi chamado para ingressar na empresa em 1992 e, após um período de alguns anos, por motivos particulares pediu demissão. Em 2004 teve uma oportunidade de retornar e neste mesmo ano teve uma séria doença que ocasionou a perda total da visão. Atualmente trabalha na faxina do refeitório em regime de meio expediente, e após trabalha com outra atividade em uma padaria.

1- Como você ingressou na COMLURB?

R: Através uma divulgação de concurso no jornal.

2- Você teve alguma experiência anterior no mercado de trabalho?

R: Sim, já havia trabalhado em uma padaria.

3- Quais as dificuldades que você acha que teve para ingressar na COMLURB?

R: Nenhuma.

4- Qual a gerência em que você desempenha sua atividade de trabalho?

R: Na gerência de Serviços Gerais, na área administrativa da Sede da empresa.

5- Você acha que teve algum problema de socialização durante o processo seletivo?

R: Não.

6- Na sua opinião você sofre algum tipo de preconceito?

R: Não.

7- Você pretende seguir carreira na COMLURB?

R: Sim.

8- Você estudava antes de ingressar na COMLURB? Se parou, pretende continuar ?

R: Pretendo reiniciar e concluir o Ensino Médio.

Entrevista 3 -

Nome : Jimmy Hendrix

Deficiência: Auditiva

Breve histórico: Jimmy gosta do seu ambiente de trabalho e demonstra muita satisfação de pertencer ao quadro de funcionários da COMLURB, empresa em que está há 5 anos, tendo anteriormente trabalhado em uma cervejaria. Considerando a dificuldade de entrevistar um deficiente auditivo, o fato dele saber fazer leitura labial e conseguir articular bem alguns fonemas, aliado a sua simpatia, facilitou a realização da entrevista.

1- Como você ingressou na COMLURB?

R: Fui convocado para trabalhar no período de Carnaval, em 2005.

2- Você teve alguma experiência anterior no mercado de trabalho?

R: Sim, em uma cervejaria.

3- Quais dificuldades que você acha que teve para ingressar na empresa?

R: Nenhuma.

4- Qual a gerência em que você desempenha suas atividades de trabalho?

R: FGL – a gerência de Serviços Gerais, na área administrativa.

5 -Você acha que teve algum problema de socialização durante o processo seletivo?

R: Não.

6- Na sua opinião, você sofre algum tipo de preconceito?

R: Não.

7- Você pretende seguir carreira na COMLURB?

R: Sim.

8- Você estudava antes de ingressar na COMLURB? Se parou, pretende continuar?

R: Parei na sexta série, mas pretendo voltar no próximo ano.

Ao analisar as respostas dos entrevistados fica evidente que sob a ótica do empregado ,questões relativas ao preconceito não prevalecem. No que se refere diretamente à COMLURB podemos afirmar que a imprescindível adequação das atividades ao perfil físico e psicológico e a harmonia do ambiente muito contribuíram para que o entrevistado reconhecesse e manifestasse a percepção de uma integração plena e satisfatória.

Seguir carreira é um ponto positivo identificado nas respostas , e acredita-se que a

possibilidade concreta de que isto ocorra é fruto de uma ferramenta como a educação corporativa, facilitadora das condições que poderão atender a esse anseio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia objetiva valorizar as discussões que abordam o assunto da inclusão dos portadores de deficiência com ética e respeito, colaborando para que se faça uma revisão reflexiva das estratégias de atuação tanto no ambiente escolar, para que diretores, professores e todos os atores da escola tenham uma posição crítica e reflexiva sobre o seu papel na formação, desenvolvimento, inclusão e permanência do aluno com deficiência no ensino regular, preparando-o melhor para o futuro ingresso no mercado de trabalho, quanto no ambiente organizacional que atuando em outro patamar também estabeleça estratégias inclusivas complementando o seu papel responsável pela orientação e formação de um cidadão integrado ao mundo do trabalho.

Porque olhar de forma “estranha” e preconceituosa para o que lhe parece diferente? Quem não tem algum tipo de deficiência? Todos nós temos, entendendo como deficiência desde a deformação de um dente e precisar usar aparelhos, até quem usa óculos.

Apesar de suas restrições, as pessoas com deficiência podem exercer múltiplas atividades e, como todos, aprimorarem os seus talentos. Os problemas das pessoas com deficiência não está nelas quanto na sociedade. Assim, somos levados a reconhecer que a própria sociedade tende a criar problemas para as pessoas portadoras de deficiências, causando-lhes desvantagens no desempenho social. Cabe à sociedade agir de forma a eliminar todas as barreiras físicas e atitudinais, para que as os deficientes desta mesma sociedade possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens imprescindíveis ao desenvolvimento pessoal e profissional de todos. Essa mesma sociedade, por mais que haja prevenção, sabe que sempre haverá pessoas com necessidades especiais, seja devido a questões genéticas, seja devido muitas vezes a causas provocadas por fatos sociais

produzidos pelo próprio sistema social, como as guerras, as epidemias, a miséria, a falta de prevenção e a ausência de políticas públicas dentre outras.

“Na sociedade inclusiva ninguém é bonzinho. Somos apenas, e isto é suficiente, cidadãos responsáveis pela qualidade de vida do nosso semelhante, por mais diferente que ele seja ou nos pareça ser.”(Werneck,1997,p.53).

Este estudo conduz a reflexão sobre a situação da discriminação e da ausência de qualificação dos profissionais, que às vezes dificultam a inclusão de pessoas com necessidades especiais.

Uma escola inclusiva que busca cumprir sua missão de educar deve acreditar no valor da diversidade humana, reconhecendo as diferenças, efetuando mudanças nas práticas educativas, fazendo adaptações nos ambientes físicos e nos procedimentos, para que os alunos percebam-se como sujeitos ativos participantes das atividades em sala de aula. O professor compartilhando desta missão, tem um papel relevante no processo de inclusão do aluno especial sendo sempre atento aos desejos e necessidades dos alunos com deficiência, considerando os aspectos de criatividade, habilidade, capacidade e competências a serem desenvolvidas para participar da missão da escola, por meio de atualizações constantes para planejar várias atividades que estimulem e contribuam para que esses alunos superem seus desafios.

A família sobressai como um grupo social de suma importância pela maior proximidade e porque melhor conhece aquela pessoa e suas principais dificuldades, por isso é fundamental que os pais participem de forma efetiva no processo de inclusão, indicando e contribuindo com o processo de aprendizagem e quais as limitações a serem vencidas.

Um ponto de grande relevância abordado nesta monografia foi sobre a perspectiva inclusiva do ambiente organizacional, onde este precisa ser adaptado, receptivo, ético e amigável para atender as necessidades profissionais e sociais de um funcionário portador de necessidades especiais. Faz-se premente que o ambiente das organizações seja flexível e ao mesmo tempo ofereça auxílio para permitir que às necessidades individuais e profissionais de cada portador de deficiência sejam

encaradas como possibilidade para a execução de uma tarefa específica, fazendo adaptações necessárias a um processo de inclusão bem sucedido.

Ficou claro ao elaborar o conteúdo, que alavancado pela Lei que obriga as empresas com mais de 100 empregados a contratar de 2% a 5% de pessoas com alguma deficiência em regime CLT, o mercado vem se movimentando, e para atender a esta demanda, os profissionais de RH devem se preparar através de capacitações específicas para obter conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para uma melhor atuação nas formas de seleção e recrutamento. A atuação do profissional de RH deve contribuir para a mudança deste paradigma da inclusão dos portadores de deficiência nas empresas, buscando ampliar as possibilidades de contratação, desenvolvimento e retenção destes profissionais. Observamos ao longo do trabalho que mesmo estando no século da modernidade, tecnologia e informação, ainda nos deparamos com descasos, preconceitos e desinformação quando o assunto a ser discutido trata de deficiências das pessoas.

No que se refere a empresa COMLURB, o fato de valorizar e praticar a educação corporativa, contribuiu significativamente para uma conscientização de todos no que se refere à adequação do ambiente e dos processos para efetuar a integração e inclusão do portador de necessidades especiais. Conforme observado nas respostas das entrevistas realizadas, onde os empregados deficientes demonstraram bom nível de integração e de satisfação, indicando o grau de inclusão e a perspectiva de crescimento profissional.

Conclui-se que mesmo no Brasil, país que possui 24,6 milhões de pessoas com deficiência, temos uma parcela de 52,5% dessas pessoas inativas e afastadas do mercado de trabalho. Enfim, para mudar este quadro, além de políticas públicas, leis e normas, a sociedade como um todo precisa entender que ser diferente não significa ser inferior, mas sim que devem ser respeitados os diferentes ritmos, comportamentos, experiências, trajetórias pessoais, contextos familiares e níveis de conhecimento que farão de cada um, seres diferentes com as suas respectivas peculiaridades mas todos com os mesmos níveis de oportunidade de socialização, integração e inclusão profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL,L.A -Conhecendo a deficiência (em companhia de Hércules) .São Paulo;Robe,1995.

ABRANHES,Cristina et.al. Inclusão da trabalho. Belo Horizonte:Armazém de Idéias,2000.

BUENO,J.G.S -A integração das crianças deficientes-A função da educação especial. In MANTOAN,M.T.E. (org.) -A integração de pessoas com deficiência. São Paulo:Memnon,1997.

MAZZOTA,M.J.S. - A inclusão e integração ou chaves da vida humana. In :III Congresso Ibero-Americano de Educação Especial. Foz do Iguaçu,04-07/11/2000.

MENDES,E.G -Educação Inclusiva :realidade ou utopia? São Paulo: USP ,1999 (texto produzido para a mesa-redonda do LIDE).

SCHWARTZMAN,J.S. - Integração : do que e de quem estamos falando? In:MANTOAN,M.T.E (org.).A integração de pessoas com deficiência. São Paulo:Memnon, 1999.

Werneck,Claúdia – Sociedade Inclusiva,quem cabe no seu todo? 2ed.Rio de Janeiro :WVA,2002

Werneck,Claúdia. Ninguém vai ser mais bonzinho na sociedade inclusiva.2 ed. Rio de Janeiro:WVA,2000.

Revista Profissional & Negócios,reg.Fasc:31900, O RH no comando.a11,n.120./2008.

Jornal O GLOBO- Caderno Boa Chance -Domingo,24/01/2010, pag.24

Sites:www.shell.com.br/rh

www.puras.com.br

www.rio.rj.gov.br/smdp

