

**COMPETITIVIDADE ORGANIZACIONAL E OS PORTADORES DE  
NECESSIDADES ESPECIAIS: A FUNÇÃO E O DESEMPENHO LABORAL DESTES  
ATORES NO INTERIOR DA INDÚSTRIA DO FUMO E DE INSTITUIÇÕES  
FINANCEIRAS**



Antonio Luiz Areosa

*Universidade da Região da Campanha - URCAMP –Brasil*



**Resumo**

No contexto organizacional contemporâneo, qualidade, produtividade, eficácia, eficiência são expressões que as cúpulas executivas das empresas buscam continuamente e que são exigidas do seu corpo funcional. Essas questões fazem parte do cotidiano das empresas e ficam mais explícitas nas organizações que estão inseridas em nichos de mercado dinâmicos e competitivos. Para tanto, o presente trabalho investigou dois segmentos econômicos – indústrias do setor fumageiro e instituições financeiras que têm no seu quadro de funcionários Portadores de Necessidades Especiais, a partir das pesquisas desenvolvidas por Areosa (2004) e Nakamura (2005). A análise produzida a partir dos dados coletados identificou que o desempenho dos funcionários que possuem algum tipo de deficiência física e/ou mental é homogêneo quando confrontado com os demais funcionários e dão as respostas as inúmeras exigências laborais que derivam do seu corpo diretivo.

**Palavras-chave:** Portadores de Necessidades Especiais, mercado de trabalho e desempenho laboral.

**Introdução**

A sociedade humana é constituída, em sentido amplo, de variados grupos: familiar, comunitário, escolar e outros, que apresentam como base o bem comum, que se agregam para garantir bens individuais e coletivos. Viver em sociedade pressupõe fazer parte dela, viver com os outros, isto é, estar em sociedade, ou seja, conviver com os outros em um processo de interação social. Destarte, isso não impede que sejam constituídos na vida social processos de conflitos que se materializam com a repulsa social, preconceitos e discriminações.

Esses conflitos impactam todos os membros dos variados grupos – uns mais outros menos. No tocante aos que sofrem os seus maiores impactos pode-se asseverar que os Portadores de Necessidades Especiais (PNE) além de apresentarem problemas físicos e/ou mentais de maneira explícita e/ou implícita são discriminados no seu cotidiano. Isso abarca a sua vida escolar, as suas atividades de lazer, o seu deslocamento entre diversos lugares, os empecilhos vistos nos prédios e em vias públicas e também na sua inserção no mercado de trabalho.

Faz-se necessário destacar que esse estrato social é expressivo no tocante a sua participação nos indicadores estatísticos - mundial e brasileiro. No que diz respeito ao valor global, a Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que existam 600 milhões de PNE, o que representa 10% da população mundial. Em relação ao Brasil este percentual é um pouco maior – 14,5%. Em termos absolutos o país tem aproximadamente 25 milhões de pessoas que apresentam problemas como: paraplegia, tetraplegia, auditivos, da fala, psicológicos, dentre outros.

Com base nos valores apurados no censo de 2000 do IBGE, as deficiências no país estão configuradas como mostra o Quadro 1.

Quadro 1: Percentual de PNEs em relação ao universo e à população brasileira

Tipo de deficiência	Em relação ao universo de PNEs	Em relação ao universo da população
Mental	8,3%	1,2%
Física	4,1%	0,59%
Motora	22,9%	3,32%
Visual	48,1%	6,97%
Auditiva	16,6%	2,41%
TOTAL	100,00%	14,5%

Fonte: Censo 2000 IBGE e Gil (2002)

Desse total, 80,5% (20,1 milhões) residem em zona urbana e os 19,5% (4,9 milhões) na zona rural. Em relação ao gênero o percentual de mulheres que são possuidoras de algum tipo de deficiência é 53,6% (13,4 milhões) e em valores relativos os homens representam 46,4% (11,5 milhões) deste universo (IBGE, 2000).

## **O Ambiente Econômico e Produtivo Contemporâneo**

A atual dinâmica produtiva e econômica tem demonstrado as intensas transformações que estão sendo processadas nos mais variados tipos de organizações. Todas essas mudanças apresentam como pano de fundo – dentre outros, o impacto da globalização, o esgotamento do modelo fordista, o emprego do modelo da Toyota – primeiramente no Japão e depois em diversos países e os atuais modelos flexibilizados de produção.

Este fenômeno que está presente no atual cenário industrial e que está em constante remodelamento, determina o emprego de técnicas administrativa e organizacional no tocante à melhoria dos padrões de qualidade, produtividade, automação, redução dos custos fabris, bem como ao enxugamento e à depuração dos postos de trabalho, o que no entender de Alves (2002) são alguns dos requisitos que as empresas utilizam para assegurar a sua sobrevivência no seu nicho de mercado.

Dentro desse processo que está sendo capitaneado pela inovação tecnológica e de gestão pela qual passa a economia global - nelas inclusas as organizações públicas e privadas que operam nos segmentos agrícola, industrial, comercial e de serviços, as empresas buscam ajustar-se ao paradigma instalado objetivando com isso o remodelamento de sua estrutura física, na eliminação dos níveis hierárquicos e modificações nos perfis profissionais. Isso tem provocado uma expressiva variação nas taxas de desemprego (OLIVEIRA, 2000).

E é nesse ambiente que operam inúmeras empresas e segmentos econômicos – estando aí inclusos o setor fumageiro e o bancário, sob os aspectos das transformações e dos ajustes desses dois segmentos no atual ambiente econômico – nacional e mundial.

Partícipe da reestruturação apresentada e entendida como estratégica, surge a racionalização e o (re) ordenamento quantitativo e qualitativo do quadro funcional (operacional, administrativo e produtivo) das empresas, num novo desenho do seu organograma – *downsizing* e de uma nova configuração das suas tarefas e principalmente na forma de executá-las. No setor fumageiro, todas as ações e operações que são desenvolvidas e executadas nas empresas obedecem às diretrizes das suas matrizes, que estão localizadas – principalmente, nos Estados Unidos e na Inglaterra. No tocante ao setor bancário – a pesquisa contemplou agências de três instituições diferentes – duas de capital estrangeiro e a terceira cujas ações são de acionistas brasileiros. As matrizes das instituições financeiras estrangeiras encontram-se no continente europeu e a brasileira está localizada no estado de São Paulo. Independente de as instituições estarem inseridas no setor de serviços da economia (bancário),

o seu modelo de gestão – atentando para os seus objetivos, possuem estruturas organizacionais relativamente similares.

Nessa linha de raciocínio, Salerno (1994) avalia que a partir da década de 90, as empresas têm buscado um abrandamento nas suas estruturas divisionais e funcionais, constituindo desta forma uma organização mais enxuta e operacional, tendo como foco central a racionalização nos seus processos e a maximização dos seus resultados. Para o autor a redução dos níveis hierárquicos, a divisão das áreas de competência (diretorias, departamentos, etc.) a partir de uma nova configuração das divisões funcionais e do agrupamento de diretorias afins – produção, qualidade, manutenção, suprimentos numa só área de operação, são os arranjos que estão sendo desenvolvidos por empresas de médio e grande porte com o intuito de responderem com relativa rapidez e segurança às demandas que ecoam do mercado.

Para Chersnais (1996), a dinâmica que está presente em vários países e blocos econômicos – através da instalação de normas, políticas e dos processos operacionais das organizações multi e transnacionais derivam das novas técnicas de gestão, administração e produção - produção flexível, produção enxuta, especialização flexível, produtividade, qualidade, eficiência, etc., que foram e estão sendo introduzidas no interior dos mais variados tipos de organizações. Esses fatos tem como pano de fundo o que autor chama de: globalização econômica, mundialização do capital e internacionalização produtiva.

Nesse sentido, Pfeifer (1998) salienta que com a globalização, as exigências de competência no trabalho ao longo dos últimos anos têm se transformado e estão surgindo modelos e configurações com novos padrões de comportamento. Além de (re) modelar e (re)configurar a relação “formal x informal” e o “rígido x flexível” – na arena de trabalho, a autora avalia que as mudanças em curso obrigam as instituições ao ajustamento dessas novas exigências e, se não houver uma leitura adequada deste processo de transformação, correm o risco de perder espaço no seu nicho de atuação.

### **A Conjuntura Econômica Brasileira e a sua Influência no Mercado de Trabalho**

O panorama da economia brasileira no início dos anos 90 refletiu os inúmeros percalços vividos durante a década anterior. Nos anos 80, uma profunda crise caracterizada por estagnação econômica e por altas taxas de inflação foram parte da tônica das agruras vivenciadas pela sociedade brasileira. A renda *per capita* em 1994 encontrava-se no mesmo

nível de 1980. A elevação nos índices de preços alcançou níveis elevadíssimos nesses quinze anos (LACERDA, 2001).

Ao inserir nesta discussão a questão sobre a dinâmica e o comportamento do mercado de trabalho no período compreendido entre 1981 e 2001, Reis e Camargo (2007) afirmam que o Brasil viveu um período de aumento sistemático da taxa de desemprego. Na década de 80 a taxa de desemprego oscilou em torno de 4,5% da força de trabalho. De 1990 a 1999 a taxa aumentou de 4,4% para 11,2%, Entre 1990 e 1993 o aumento foi de três (3) pontos percentuais, durante um período de forte queda no nível de atividade, enquanto que entre 1993 e 1999 a taxa de desemprego aumentou 3,9 pontos percentuais. Em 2001 e em 2002 ocorreu uma pequena redução do desemprego que neste último ano, atingiu 10,4% da População Economicamente Ativa – PEA.

O aumento do desemprego no início da década de 90 parece estar associado à queda do nível de atividade nesse período, o que também explicaria o aumento mais intenso do desemprego dos jovens em relação aos adultos. Isso porque, em geral, quando cai o nível de atividade os trabalhadores mais novos são demitidos com mais facilidade do que trabalhadores com mais experiência.

No tocante ao Brasil, Antunes (2000) avalia que o baixo crescimento econômico, junto à liberalização comercial, financeira, racionalização e modernização da estrutura produtiva repercutiram no nível de emprego e afetaram inúmeros setores da economia nacional. Desta forma, reduziu-se a criação de novos postos no mercado de trabalho e cresceu de forma acentuada o desemprego.

As questões que foram apontadas anteriormente apontam uma conjuntura econômica evidentemente desfavorável. Para Pochmann (2001), Dowbor (2002) e Lacerda (2001), a questão do emprego (ou a sua falta), perpassa as questões relacionadas à competição travada pelos segmentos empresariais, pelo engessamento do mercado de trabalho e por desequilíbrios macroeconômicos. Singer (1996) salienta que a globalização em determinados países contribui para gerar o desemprego na medida em que reestrutura as economias dos países que se inserem na nova divisão internacional do trabalho.

### **O Portador de Necessidades Especiais e a Arena Laboral: tentando construir um ambiente inclusivo**

O despontar do século XXI para a sociedade brasileira caracterizou-se por momentos

de incertezas, inquietações e mudanças. No que diz respeito às incertezas e inquietações, um acontecimento em especial – o desemprego, produziu nos mais variados estratos sociais uma intensa e contínua razão para preocupação. No tocante ao Portador de Necessidades Especiais, a questão do trabalho é um fato que tem produzido discussões – principalmente a partir da segunda metade do século XX.

Na década de 50, iniciou-se a prática da colocação do PNE no mercado de trabalho no Brasil. No entanto, só a partir de 1980, quando a Organização das Nações Unidas instituiu o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, é que foram despontando caminhos mais eficientes no processo de inserção desses cidadãos na arena laboral.

Para o PNE, o processo e o significado do trabalho e do estar desempregado não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa, mas com um agravante: o PNE para obter o seu trabalho e mostrar que é capaz precisa, na grande maioria das vezes, mitigar estereótipo e mito social que o vê como alguém improdutivo e um mito familiar que o vê como um eterno dependente, necessitando sempre de cuidados e que não consegue desenvolver uma atividade que represente realização ou satisfação do desejo (BATISTA,1997).

O trabalho no entendimento de Pfeifer (1998) é fundamental para que o homem – incluindo o PNE, possa participar da construção da sociedade e da cultura. Segue afirmando que é necessário adquirir competência suficiente para fazer interações verdadeiras, possíveis e, desse modo, permitir que suas inúmeras necessidades sejam satisfeitas – dentre elas o trabalho.

Silva (2003) enfatiza que o ajustamento ao trabalho é complexo, há dificuldades no trabalho que podem surgir dos relacionamentos ou dos comportamentos inadequados, da falta de adaptação a chefias, ou da não aceitação das normas da empresa. É premente que seja construída uma conscientização da sociedade, das autoridades e também do mundo empresarial sobre as possibilidades e dificuldades dos deficientes.

Envolta nesse debate, Gil (2002) percebe que as empresas têm uma grande capacidade de influir na transformação da sociedade no momento em que empregam funcionários que apresentam algum tipo de deficiência. Entende a autora que as vantagens oriundas da contratação do PNE justificam-se porque: a) o desempenho e a produção das pessoas com deficiência muitas vezes supera as expectativas do início do contrato: b) o desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionado pelo

clima organizacional: c) os ganhos de imagem tendem a fixar-se no longo prazo e d) o ambiente de trabalho pode ficar mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca de competência profissional.

Mesmo que se tenha obtido alguns avanços nessa causa, Sasaki (1999) alerta sobre as “euforias” demonstradas por algumas pessoas em relação ao acesso do PNEs ao mercado de trabalho. Para o autor, é necessário que as partes envolvidas com o tema estejam cientes das agruras e adversidades pelas quais os deficientes passaram ao longo das fases históricas. Elas estão assim constituídas:

- a) Fase da exclusão: Nela o deficiente não tinha acesso nenhum ao mercado de trabalho competitivo, pois a sua contratação era vista como uma forma de exploração que deveria ser condenada por lei.
- b) Fase da segregação: Esta fase viu empresas oferecendo trabalhos para serem executados por PNEs no interior das instituições filantrópicas, entre elas as oficinas protegidas de trabalho e também no próprio domicílio.
- c) Fase da integração: Os PNEs são admitidos e contratados em órgãos públicos e em empresas privadas, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação.
- d) Fase da Inclusão: Tanto o empregador quanto o empregado – na figura do PNE convergem para objetivos comuns, ou seja, uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão de inclusão.

Ressalta esse autor que, mesmo que a sociedade esteja na quarta fase – inclusão, é possível perceber que existem barreiras geradas pelas organizações em relação à admissão e ao desenvolvimento da carreira de trabalhadores deficientes. Isso ocorre porque os administradores e/ou recrutadores: 1) desconhecem de forma generalizada quase tudo o que se refere ao PNE; 2) acreditam que, nas suas organizações, não existem funções compatíveis com as limitações das pessoas deficientes; 3) evitam investir em estudos de atualização das análises ocupacionais e das descrições de cargos, para não terem que absorver candidatos deficientes; 4) desejam contratar mão de obra barata, buscando nos PNEs um meio de pagar menos pelo trabalho sob a alegação de que eles somente têm chance de trabalhar em oficinas abrigadas e sem vínculo empregatício; 5) desconhecem as leis e outras informações relativas

aos PNEs.

Em síntese, a questão do Portador de Necessidades Especiais na sociedade contemporânea, representa na sua essência a aglutinação de uma série de percalços que foram e continuam sendo transpostos ao longo da sua jornada. Valores, crenças, entre outros, marcaram excessivamente o seu modo de ser nas mais variadas fases históricas. Foram – e de certa forma continuam sendo, rotulados de empecilhos e estorvos para inúmeras comunidades. A sua incapacidade física e mental pode ser entendida como um dos muitos entraves que lhes foram impostos para o efetivo desenvolvimento como cidadão. Todavia, é na esfera social que o PNE percebe que está envolto por uma atmosfera permeada por barreiras que impedem ou dificultam o aproveitamento do seu potencial nos mais variados ambientes, e entre eles o laboral.

### **Metodologia**

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise comparativa a partir das pesquisas de doutoramento realizadas junto ao programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina realizadas por Nakamura (2005) e Areosa (2004). O trabalho de Nakamura contemplou o sistema bancário instalado no Paraná, e, na segunda – Areosa versou sobre o setor da fumicultura. Em relação à segunda pesquisa, os dados apurados contemplaram os estados do Rio Grande do Sul, de São Paulo, do Rio de Janeiro e de Minas Gerais

Ambas as pesquisas são descritivas com enfoque quantitativo e qualitativo. Dentro do universo que contemplou a pesquisa de Nakamura (2005), foram escolhidas três instituições bancárias que mantêm as suas atividades na região de Curitiba. Destas três instituições, duas têm as suas matrizes na Europa e da terceira os acionistas majoritários são brasileiros. O trabalho de Areosa (2004) foi direcionado para o setor industrial. O universo pesquisado foi o segmento das empresas fumageiras. Dentre as organizações que fazem parte desse setor – nove no total foram escolhidas quatro. Essa limitação deve-se ao fato de que somente essas quatro têm, nos seus quadros internos, funcionários que apresentam deficiências físicas e múltiplas. No tocante ao seu capital, todas são empresas estrangeiras, com suas matrizes instaladas nos Estados Unidos e na Europa.

De forma similar, a primeira fase das pesquisas teve como ponto de partida contatos com as diretorias e gerências das indústrias fumageiras e instituições financeiras participantes,



com o objetivo de explicar a razão da pesquisa e solicitar a concordância e a colaboração para a sua realização. Essas comunicações ocorreram por telefone e por *e-mail*. Em ambos os segmentos, os seus executivos solicitaram o envio dos instrumentos que seriam aplicados com o intuito de analisar os seus conteúdos. Após o consentimento das cúpulas diretivas, iniciou-se a coleta de dados para que pudesse ser feita a análise e discussão dos dados apurados.

Na pesquisa de Areosa (2004), o pesquisador aplicou os questionários e realizou as pesquisas nas empresas que mantêm plantas nos estados do Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro. Nos outros estados, a entrega e a orientação para preenchimento dos formulários ficou sob a responsabilidade dos departamentos de Recursos Humanos de cada empresa. Pelo fato de a pesquisa de Nakamura (2005) ter ficado restrita a Curitiba e cidades que ficam no seu entorno, a aplicação do instrumento foi realizada pela própria autora.

### **Análise dos dados apurados**

Nesta fase da pesquisa serão apresentados os dados apurados nos dois segmentos econômicos. Para fins metodológicos os mesmos serão mostrados conjuntamente.

Inicialmente serão avaliados os tipos de deficiências que acometem os PNEs empregados. O quadro número dois refere-se às empresas fumageiras e o três apresenta os números das instituições financeiras.

Quadro 2 – Tipos de Deficiências nas Empresas Fumageiras

Tipos de Deficiência	Valores Absolutos	Valores Percentuais
Paraplegia	38	38,8%
Hemiplegia	18	18,4%
Amputação	13	13,3%
Malformação congênita	15	15,3%
Paraplegia e deficiência auditiva (surdez leve)	10	10,2%
Paraplegia e deficiência auditiva (surdez moderada)	3	3,1%
Hemiplegia e deficiência auditiva (surdez leve)	1	1,00%
TOTAL	98	100,00%

Fonte: elaborado por Areosa (2004) a partir dos dados coletados na pesquisa.

Quadro 3 – Tipos de Deficiências nas Instituições Financeiras

Tipos de Deficiência	Valores Absolutos	Valores Percentuais
Deficiência física	81	63,10%
Deficiência sensorial	42	33,00%
Deficiência mental	5	3,90%
TOTAL	128	100,00%

Fonte: elaborado pelo autor a partir da pesquisa de Nakamura (2005).

Dentre os tipos de deficiências que as pesquisas apontaram, a física foi hegemônica nas duas organizações. No setor fumageiro o seu percentual foi de 85,80% e de 63,10% nas instituições financeiras. Essa diferença pode ser atribuída ao tipo de função que cada PNE exerce no seu posto de trabalho. É importante destacar que, no quadro da pesquisa de Areosa (2004), não há funcionário que tenha deficiência mental. Isto pode ser explicado pelos cargos e pelo nível de escolaridade exigido para o seu preenchimento. A pesquisa de Nakamura (2005) os quantificou – cinco (5), todavia não fez menção sobre as funções exercidas nas respectivas instituições financeiras.

De maneira generalizada, um dos grandes problemas que afetam os Portadores de Necessidades Especiais diz respeito aos meios de locomoção adaptados que estão disponibilizados nos estados e nas cidades brasileiras. Essa questão não impede o deslocamento do PNE, mas cria expressivas dificuldades no ir e vir. Essa questão ficou clara nas duas pesquisas a partir das respostas que essas pessoas assinalaram nos referidos questionários. O quadro quatro, exposto a seguir, mostra os meios utilizados para que os PNEs possam chegar ao seu local de trabalho.

Quadro 4 – Meios de locomoção dos Portadores de Necessidades Especiais

Meios de Transporte	C		CA		O		OF		TOTAL
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Empresas fumageiras	16	16,33	3	3,06	42	42,86	37	37,75	98
Instituições financeiras	15	11,72	6	4,69	65	50,78	42	32,81	128

Fonte: adaptado das pesquisas de Areosa (2004) e Nakamura (2005).

O quadro acima traz algumas informações que devem ser analisadas à luz das cidades onde os deficientes trabalham. Entre as indústrias fumageiras e instituições financeiras, somente as primeiras disponibilizam transporte para os seus funcionários. Todavia, nenhum é adaptado para os PNEs. No caso das instituições financeiras o deslocamento é de

responsabilidade dos seus funcionários – deficiente ou não. Pelo fato de ser a menor das cidades que possuem indústrias fumageiras, Santa Cruz do Sul é o local onde o funcionário deficiente utiliza carro adaptado ou depende que alguém o leve para o trabalho. Mesmo não tendo um sistema de transporte público adequado para esse estrato social, os demais estados – por obrigatoriedade legal, devem ofertar serviços – ônibus e metrô adaptados para os PNEs.

No seu trabalho, Areosa (2004) questionou o tempo médio do deslocamento do PNE entre a sua residência e o local de trabalho. Dependendo do tipo de transporte utilizado e o tempo médio gasto entre os locais, isso pode gerar um desconforto significativo. Esse tempo aparecerá no Quadro cinco.

Quadro 5 – Tempo médio de deslocamento entre a residência e o local de trabalho

Tempo Médio	N	(%)
20 minutos	19	19,4
40 minutos	50	51,0
60 minutos	29	29,6
TOTAL	98	100,0

Fonte: elaborado pelo autor a partir da pesquisa de Areosa (2004).

Em relação à carga de trabalho, as pesquisas revelaram que a jornada variava entre seis (6) e oito (8) horas por dia. O Quadro seis mostra a composição deste item:

Quadro 6 – Carga horária diária de trabalho

Jornada diária	6 horas	8 horas	Total	6 horas (%)	8 horas (%)	Total (%)
Fumageiras	36	62	98	36,7	63,3	100,0
Instituições financeiras	114	14	128	89,1	10,9	100,0

Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados apurados nas duas pesquisas.

Esse quadro evidencia a grande diferença existente entre as indústrias fumageiras e as instituições financeiras no tocante à carga horária. Enquanto nas instituições financeiras a quase totalidade dos PNEs trabalham seis (6) horas diárias, nas indústrias o maior percentual fica concentrado para os que cumprem uma jornada de seis (8) horas. Essa expressiva diferença deve-se ao fato de que os bancários – por convenção coletiva, trabalham 6 horas por dia. Diferentemente do setor de serviços, o setor secundário da economia – indústria, a

permanência do operário na empresa é maior. Dessa forma, isso explica a razão de os PNEs nas indústrias fumageiras terem uma jornada diferente dos empregados das instituições financeiras.

Os dois quadros anteriores oferecem informações que permitem calcular o tempo total médio diário que o funcionário deficiente gasta no deslocamento (entre a sua residência e o local de trabalho) e o número de horas que ele fica na empresa realizando as suas atividades – aproximadamente oito (8) horas. Os Quadros sete e oito mostraram como esse valor foi calculado.

Quadro 7 – Tempo médio ponderado de deslocamento

Tempo de deslocamento (A)	Número de funcionários (B)	(C) = (A) x (B)
20 minutos	19	380
40 minutos	50	2.000
60 minutos	29	1.740
Total	98	4.120
Tempo médio: $4.120/98 = 42,04$ minutos		

Quadro 8 – Tempo médio ponderado da jornada diária de trabalho

Jornada diária (A)	Número de funcionários (B)	C= (A) x (B)
6 horas	36	216
8 horas	62	496
Total	98	712
Jornada média: $712/98 = 7,26$ horas		

No tocante à realização das tarefas, a pesquisa de Nakamura questionou sobre a maneira como elas são desempenhadas. As respostas que constam no instrumento utilizado são mostradas no Quadro nove.

Quadro 9 – Nível de execução das tarefas

Nível de execução	Número	Percentual
Com dificuldade	50	39,06
Sem dificuldade	73	57,03
Não respondeu	5	3,91
TOTAL	128	100,00

Fonte: dados apurados na pesquisa de Nakamura (2005)

Cabe destacar que neste item a autora não fez nenhum tipo de consideração sobre quais os tipos de dificuldades que impactam a realização das tarefas destes deficientes.

Em relação aos dados que constam na pesquisa de Areosa (2004), todos os funcionários Portadores de Necessidades Especiais relataram problemas durante a sua jornada laboral diária – o que direta ou indiretamente interfere na realização das suas tarefas. O Quadro dez mostra os cinco principais problemas apontados com o número de vezes que os mesmos são citados, e o que isso representa percentualmente em relação ao universo dos sujeitos que participaram da pesquisa.

Quadro 10 – Problemas apontados pelos PNEs durante a realização das suas tarefas

Itens	Número	Percentual
Problemas com acessos internos	70	71,43
Problemas com o local de trabalho	65	66,33
Problemas relacionados a dor, incômodo e desconforto	65	66,33
Problemas com equipamentos	60	61,22
Problemas com acessórios e mobílias	57	58,16

Fonte: elaborado por Areosa (2004) a partir dos problemas apontados pelos PNEs.

Despontando como o principal item que afeta as atividades dos PNEs, mais de 71% apontaram a acessibilidade interna como o problema, dentre outros, que as empresas fumageiras deveriam solucionar. No rol dos pontos identificados como críticos despontaram os seguintes: os corredores e os espaços para a circulação das cadeiras de rodas são estreitos; o *layout* das salas/seções/departamentos é inadequado; o prolongamento da jornada de trabalho em algumas semanas do mês acarreta dor, incômodo e desconforto; os equipamentos, os acessórios e as mobílias não estão adequados aos postos de trabalho. Em função do exposto, parte expressiva dos funcionários queixou-se de problemas no pescoço, nos ombros, nas costas, no quadril. Todavia, evitam procurar os serviços médicos das empresas para expor o seu desconforto durante a sua jornada de trabalho. Além de não procurarem o médico, muitos deles omitem dos seus colegas e das chefias o enfrentamento de algum tipo de enfermidade por temerem pelo seu emprego.

A qualidade do ambiente físico – segundo os PNEs das instituições financeiras, é muito importante para a sua integração nas suas agências. No rol dos problemas levantados

constam as dificuldades dos deslocamentos verticais – de um andar para outro; instalações sanitárias; mobiliário acessível; *software* adaptado para os que apresentam problemas visuais.

Tendo relação com a questão anterior, é imprescindível que o local de trabalho seja bem projetado no que concerne a climatização, iluminação e sonorização. Como alerta Bawa (1997), o posto de trabalho deve ser tratado ergonomicamente para não ser um disseminador de doenças. O Quadro onze consolida as respostas das duas pesquisas. Nele estão identificados os problemas que essa inadequação ambiental pode causar.

Quadro 11 – Tipos de problemas ambientais

ITENS	PROBLEMAS	N	%	N	%
Iluminação	Inadequação do tipo e posicionamento das luminárias e lâmpadas fluorescentes, em relação à atividade que estiver sendo feita, à idade do funcionário, ao nível de reflexão, em relação às dimensões do objeto	48	37,50	33	33,67
Climatização	Diferença acentuada de temperatura intradepartamental, ocasionando o aparecimento de doenças relacionadas às vias aéreas superiores; e interdepartamental.	52	40,63	41	41,84
Sonorização	Irritabilidade, redução no nível de concentração, diminuição da acuidade auditiva.	39	30,47	26	26,53

Fonte: Elaborado a partir das pesquisas de Nakamura(2005) e Areosa(2004).

Os problemas que foram levantados no quadro acima são nocivos aos Portadores de Necessidades Especiais, em razão das seqüelas (secundárias) que podem se manifestar em decorrência dos projetos mal elaborados e situações inadequadas de trabalho. Por apresentarem sérios problemas de mobilidade, a sua capacidade de adequação/ajustamento a uma dada situação é diminuta, e, dessa maneira, estão propensos a sofrer um agravo nas suas deficiências.

Nos relatos que constam das entrevistas realizadas por Areosa (2004), os PNEs revelaram o desconforto com as matérias-primas (*in natura*) que são processadas. Dependendo das condições climáticas e dos produtos que estejam sendo introduzidos ao processo de beneficiamento da folha de fumo, pode ocorrer mal-estar, enjoo, tosse, irritação

nasal e visual, problemas respiratório e circulatório. Essas questões não foram apontadas na pesquisa de Nakamura (2005) – instituições financeiras, em razão dos tipos de atividades exercidas pelos PNEs.

Dentro do contexto social e do clima organizacional, os relatos que serão apresentados a seguir abordarão as relações dos funcionários PNEs com os colegas de empresa e os seus chefes; a sua satisfação em executar com desenvoltura o seu trabalho e, também, a sua percepção em relação á disposição das empresas em solucionar ou mitigar os problemas que os afetam.

Primeiramente serão apresentados alguns relatos dos empregados das indústrias fumageiras. Quando foram indagados sobre a convivência e o relacionamento com os seus colegas, eles afirmaram que são regulares. Destarte algumas queixas foram expostas pelos entrevistados, pois no seu entendimento alguns funcionários acham que os PNEs têm: privilégios em demasia e não são cobrados em relação a qualidade e a pontualidade das tarefas. Questionados sobre a sua percepção quanto à preocupação da empresa em solucionar situações incômodas, 45% afirmaram que os seus empregadores relutam para que as suas solicitações sejam atendidas, necessitando a intervenção da CIPA.

A satisfação com o trabalho é um outro item que consta da entrevista. Dentre os 98 PNEs, 32 (32,65%) demonstraram que estão insatisfeitos com as suas situações nas empresas. Elas decorrem dos seguintes fatos: a) problemas com os colegas; b) animosidade com o superior; c) questões salariais; d) tarefas realizadas; e) condições de trabalho oferecidas. O Quadro doze quantifica essa questão.

Quadro 12 – Tipos de insatisfação no local de trabalho

Item	N
Problemas com os colegas	20
Animosidade com o superior	15
Questões salariais	18
Tarefas realizadas	16
Condições de trabalho	22

Fonte: dados apurados na pesquisa de Areosa (2004).

Em relação à pesquisa de Nakamura (2005), os funcionários deficientes revelaram que o relacionamento com os colegas – na sua totalidade, estava concentrado entre o bom e ótimo.

O percentual dos que consideravam boa a convivência com os seus pares era de 40,3% e de 59,7% os que afirmaram que era ótima. Dentro da análise elaborada pela autora, não existia por parte dos demais funcionários nenhum tipo de discriminação no cotidiano e no desenvolvimento de atividades entre esses dois estratos.

Atinente ao pontuado pela chefia dos PNEs, no tocante à qualidade e à quantidade das atividades realizadas ao longo da sua jornada de trabalho, foi destacado que: a) o desempenho – observando o tipo de deficiência, é igual aos demais funcionários; b) o relacionamento com as chefias, os colegas e os clientes é bom; c) não encontram dificuldades em atingir as metas e os níveis de produtividade determinados pela cúpula diretiva; d) finalizam as suas tarefas nos prazos determinados; e) demonstram possuir conhecimentos que vão além das suas atribuições – ou seja, não se limitam às suas rotinas diárias.

Pode-se acrescentar que esse segmento econômico é altamente competitivo e os níveis de cobrança e de exigência são altos. Para alcançar os objetivos definidos, as diretorias das instituições financeiras pesquisadas exigem que o seu corpo funcional seja qualificado, ou seja, produtividade, eficiência e eficácia são itens perseguidos.

### **Considerações finais**

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a contratação dos Portadores de Necessidades Especiais pelas empresas das indústrias fumageiras e por instituições financeiras. Ela ocorreu dentro de um ambiente ligado a economia no qual as empresas, organizações e trabalhadores buscam equacionar e utilizar da melhor maneira possível os recursos disponíveis. Dentro de uma conjuntura bastante seletiva, as corporações buscam alcançar os seus objetivos administrativos e operacionais a partir dos processos que ofereçam os melhores resultados possíveis.

Para os PNEs, a sua inserção na arena laboral encontra-se atrelada às questões de ordem legal, à conjuntura e ao ambiente (cultural, educacional, profissional e político), onde a empresa estiver operando. Cabe destacar que esse processo ocorre à luz da Lei 8213/91<sup>1</sup>, independente da origem do capital das organizações.

Assim sendo, as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência – de forma gradual, têm aumentado em função da maior disponibilidade dos dirigentes das empresas em contratá-los, e também em função de uma legislação mais efetiva e coercitiva que os induz à contratação desse segmento da sociedade.



No interior das pesquisas de Areosa (2004) e Nakamura (2005), os dados apurados demonstram que os trabalhadores que obtêm algum tipo de sequela mostraram resultados compatíveis, ou mesmo superior, quando comparados com os colegas que exercem a mesma função.

Pelo que foi exposto no decorrer do presente trabalho, as empresas de forma específica e a sociedade de forma generalizada possuem espaços para atuar em conjunto no sentido de eliminar ou minimizar as atitudes e os preconceitos que são originários de alguns segmentos, ainda presentes na sociedade, que contribuem para dificultar a participação do PNE nas mais variadas instâncias onde a sua presença é plenamente justificada.

## **ORGANIZATIONAL COMPETITIVENESS AND PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS: THE ROLE AND PERFORMANCE OF THESE ACTORS WORK WITHIN THE TOBACCO INDUSTRY AND FINANCIAL INSTITUTIONS**

### **Abstract**

In the organizational context contemporary, quality, productivity, effectiveness, efficiency, are expressions that the executive cupolas of the companies search continued and that they are demanded of its functional body. These questions are part of its daily one and are more explicit in the organizations that are inserted in dynamic and competitive niches of market. For in such a way the present work it investigated two economic segments - industries of the fumageiro sector and financial institutions that have in its picture of Special Carrying employees of Necessities from the research developed for Areosa (2004) and Nakamura (2005). The analysis produced from the collected data identified that the performance of the employees who possess some type of physical and/or mental deficiency homogeneous when is collated with the excessively employees and gives to the answers the innumerable labor requirements that derive from its directive body.

**Key-words:** Special carriers of Necessities, market of work and labor performance

### **Notas**

<sup>1</sup> Esta lei foi editada no Diário Oficial da União em 14/08/1991. Na redação do artigo 93 faz menção a obrigatoriedade de todas as empresas que tenham mais de 100 funcionários na contratação de Portadores de

Necessidades Especiais. Os percentuais são os seguintes: a) de 100 a 200 funcionários “2%”; b) de 201 a 500 funcionários “3%”; c) entre 501 a 1.000 funcionários “4%” d) a partir de 1.001 funcionários “5%”.

## Referências

ALVES, L. Programa de participação nos resultados: um estudo de caso sobre dificuldades e facilidades em empresas de beneficiamento de fumo em Santa Cruz do Sul. *Dissertação de mestrado* apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 2000.

AREOSA, A. O portador de necessidades especiais e o mercado trabalho: a contribuição da Ergonomia no processo de inclusão do PNEs no setor fumageiro. *Tese de doutorado* apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

BATISTA, C. *Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência*. Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997.

BAWA, J. *Computador e saúde*. São Paulo: Editora Summus, 1997.

CHERSNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

DOWBOR, L. *O que acontece com o trabalho?* São Paulo: Editora Senac, 2002.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo demográfico 2000. Resultados relativos às características da população e dos domicílios*. Rio de Janeiro, 2000.

LACERDA, A. *Economia brasileira*. São Paulo: Editora Saraiva, 2001.

NAKAMURA, E. A inserção do Portador de Necessidades Especiais no trabalho bancário. *Tese de doutorado* apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

OLIVEIRA, C. O trabalhador portador de deficiência física e a sua inclusão no mundo do trabalho. *Dissertação de mestrado* apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2000.

PFEIFER, E. Deficiente auditivo: competência social e inclusão no mercado de trabalho. *Dissertação de mestrado* apresentada ao Instituto de Psicologia da PUC de Campinas, 1998.

POCHMANN, M. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão e desemprego no final do século*. São Paulo: Contexto, 2001.

SALAERMO, M. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETI, C. *ET AL. Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis, Vozes, 1994

SASSAKI, R. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: Editora Wva, 1999.

SILVA, O. *Uma questão de competência*. São Paulo: Edições Científicas, 2003

SINGER, P. *Globalização e emprego*. São Paulo: Novos Estudos, 1996.

Data de recebimento: 01/04/2009

Data de aceite: 15/07/2009

Sobre o autor: *Antonio Luiz Areosa* é Economista formado pela Universidade Candido Mendes/RJ, Mestre em Desenvolvimento Regional na Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), Doutor em Engenharia da Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Estágio Pós- Doutoral na Universidade de Barcelona, Espanha. Docente da Universidade Regional da Campanha (URCAMP). E-mail: antonioareosa@yahoo.com.br.