

PBL – Problem Based Learning

Problema 1: **Inclusão instrumental?**

Você é um consultor de empresas com experiência em ética, diversidade, inclusão social e legislação ligada a esses temas.

John, o proprietário de uma empresa que foi multada por não empregar pessoas com deficiência física pediu sua assessoria para evitar novas multas. John espera que você apresente e justifique, qual é, em sua opinião, o melhor modo de cumprir a lei.

Você inicia seu trabalho entrevistando Peter, Gerente de Recursos Humanos, que relata que a empresa tem 137 colaboradores, dentre eles, 71 mulheres e 12 estagiários, todos eles do sexo masculino. Peter não vê com bons olhos a exigência legal para a contratação de pessoas com deficiência física.

A seguir você faz uma visita às diversas áreas da empresa para entrevistar e conhecer as pessoas e obter maiores informações sobre os funcionários. Você nota que há uma razoável presença de funcionários de diversas origens raciais, mas não encontra sequer um colaborador portador de necessidades especiais. Há também deficiências no atendimento a acessibilidade, pois faltam rampas, elevadores, de tal modo que alguns portadores de necessidades especiais poderiam ter grande dificuldade no acesso a algumas áreas da empresa, particularmente à Diretoria.

A área de vendas atende um grande número de clientes e conta com 1 jovem e brilhante supervisor, 5 vendedores e uma secretária, todos localizados no térreo, em local de fácil acesso para os clientes. Outros dois funcionários dedicam-se totalmente a televendas e trabalham nesta mesma área.

Há um show-room, também no térreo, ao lado de Vendas, onde seus produtos estão em exposição e prontos para funcionar como demonstração para o cliente. Essa área é ocupada por três funcionários, dois deles do sexo feminino.

O caixa e a área responsável pela emissão de notas fiscais e embalagem de produtos pequenos (que podem ser carregados pelos compradores) situa-se numa área próxima ao show-room.

Seus produtos incluem diversos eletrodomésticos modernos e de alta qualidade.

A produção fica no fundo da sede da empresa, próxima à área de carga e descarga, que tem acesso por uma rua no outro lado do quarteirão. Há uma portaria que atende os caminhões que trazem insumos e os caminhões das transportadoras que distribuem os produtos da empresa. Dois porteiros fazem todos os atendimentos, registram todos os produtos que entram ou saem da empresa e conferem as respectivas notas fiscais. Você percebe que o Gerente de Produção é totalmente contrário a empregar pessoas com deficiência física, porque tem uma equipe muito reduzida e otimizada.

A empresa conta com um moderno e digital CFTV (circuito fechado de TV), operada por um funcionário que dispõe de um ótimo sistema de comunicação com todas as áreas da empresa.

Há ainda um funcionário especializado em informática, que resolve os problemas dos computadores e impressoras, reportando-se ao Gerente Industrial.

Consultando Ricardo, seu advogado, você recebe a seguinte informação:

“Em 1991 foi aprovada uma lei que obriga as empresas com mais de cem funcionários a contratarem um percentual determinado de deficientes para seu quadro de trabalhadores. Caso descumpram a regra, essas organizações se veem obrigadas a pagar multas mensais que variam de R\$ 1100,00 a R\$ 110.000,00.

Em nova reunião com John, você faz as seguintes observações:

“Apesar da obrigatoriedade e da punição imposta, muitas companhias não respeitam a lei, preferindo pagar os valores impostos. Para essas empresas, a contratação de funcionários deficientes levaria à perda de competitividade, já que esses trabalhadores poderiam apresentar níveis educacionais mais baixos do que outros candidatos.

Outras organizações, no entanto, respeitam a lei, e não o fazem somente para fugir das punições onerosas que poderiam ser impostas pelo Ministério do Trabalho. Para elas, a contratação de deficientes configura-se como uma vantagem competitiva. De acordo com estudos, o nível de absenteísmo desses trabalhadores é praticamente zero e sua dedicação e disciplina são bastante elevadas. Além disso, toda empresa possui cargos que exigem menos conhecimentos e habilidades dos trabalhadores e, em função do menor nível educacional dessas pessoas, elas costumam ocupar tais posições.

Entretanto, o cumprimento à lei e a dedicação e comprometimento dos deficientes não são as únicas razões para as empresas que contratam profissionais com deficiências físicas. A inclusão dessas pessoas também melhora a imagem organizacional para o público e se configura como uma eficiente prática de marketing social. Nesse sentido, algumas companhias, inclusive, alocam esses funcionários na linha de frente, próximos aos clientes diretos, em uma tentativa de ganhar a simpatia dos consumidores. “Dessa forma, o objetivo é aumentar as vendas e se mostrar como uma empresa socialmente responsável.”

Você deve sugerir a melhor maneira de atender a lei, considerando a empresa que o contratou. Pelo menos três funcionários com necessidades especiais serão necessários nesse caso.

Para resolver o problema você deve obedecer aos seguintes critérios:

- 1- no seu grupo de trabalho, todos devem sugerir duas ou três soluções. Todas as soluções devem ser consideradas e anotadas na folha de resposta.
- 2- as soluções a serem aplicadas (pode também haver uma única proposição a aplicar) devem ser objeto de consenso dentro do grupo.
- 3- ao propor uma solução o grupo deve considerar quais funções podem ser envolvidas, onde elas são desempenhadas e explicar como uma pessoa portadora de necessidades especiais poderia trabalhar e ter um bom desempenho. Lembrar que é necessário não sobrecarregar os custos nem trazer ineficiências para os processos da empresa. Se houver a necessidade de adaptações ao prédio ou ao recinto de trabalho, indicar quais serão essas adaptações.
- 4- É importante considerar os aspectos as “implicações éticas” trazidas pela solução indicada pelo grupo, considerando tanto os novos colaboradores quanto os atuais. Como as pessoas se sentirão? Poderá surgir algum sentimento negativo em relação aos novos funcionários? Poderá o novo funcionário sentir-se constrangido em função de sua condição especial? Como evitar isso?