

A EXPERIÊNCIA DO O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO APLICADO PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO: Um Estudo de Caso em uma Empresa Privada no Município de Balsas – MA

Elizaete Gomes Ribeiro

Universidade Estadual do Maranhão, e-mail: elizaetegomes@hotmail.com - Universidade Estadual do Maranhão

Resumo: O artigo tem como tema principal a temática sobre a relevância da experiência do planejamento estratégico aplicado para inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, lembrando que é um estudo de caso em uma empresa privada no município de Balsas–MA. O objetivo deste trabalho é mostrar a importância da educação inclusiva para os gestores das empresas voltadas para os supermercados. É importante lembrar que existem empresas que estão buscando preencher as vagas existentes com pessoas com necessidades especiais, e com isso há uma grande dificuldade pelos os gestores de recursos humanos recrutar e selecionar estes novos colaboradores. Com isso buscou na experiência do planejamento estratégico, os meios de mostrar aos gestores empresariais da rede de supermercados a importância da inclusão do profissional com necessidades especiais, e os meios de como preencher estas vagas ociosas. Na contextualização e análise da pesquisa buscou através das informações adquiridas nas respostas dos entrevistados, que pudesse mostrar a realidade das oportunidades de uma pessoa com necessidades especiais em um ambiente de trabalho e suas dificuldades tanto para os gestores quanto para estes novos colaboradores.

Palavras-Chave: Educação Inclusiva, Planejamento Estratégico, Necessidades Especiais.

Introdução

Na idade média, pessoas com deficiência eram marginalizadas, até por questão sobrenaturais, rotulada como inválidas perseguida e mortas. Assim, muitas vezes as famílias preferiam escondidas e assim, privá-las da vida comunitária e social, com objetivo de esconder os filhos. O objetivo deste trabalho é mostrar a importância da educação inclusiva para os gestores das empresas voltadas para os supermercados. É importante lembrar que existem empresas que estão buscando preencher as vagas existentes com pessoas com necessidades especiais, e com isso há uma grande dificuldade pelos os gestores de recursos humanos recrutar e selecionar estes novos colaboradores.

No entanto, estas dificuldades não está somente no problema do medo pela perda de seus benefícios previdenciários, mas, nas condições estruturais em que algumas empresas ainda não possuem para receber este tipo de profissional. Assim, a administração é um processo de orientação e planejamento das organizações públicas e privadas.

Neste aspecto, é válido salientar a importância da experiência do planejamento estratégico aplicado à inclusão de pessoas com necessidades especiais em uma empresa, tendo

como objeto empírico de investigação uma empresa privada do seguimento de supermercado, localizada na cidade de Balsas, Estado do Maranhão, trata-se de uma pesquisa de campo, buscando-se analisar as percepções dos gestores de recursos humanos, as suas estratégias para selecionar e recrutar, e ainda, os meios de promoções destes colaboradores.

Dentre deste esboço apresentado o tema tem como justificativa em que algumas empresas possuem grandes dificuldades de encontrar estes colaboradores para preencher estas vagas existentes, onde acabam sendo multadas por não cumprirem as normas das cotas por deficiente. Porém, existe uma grande dificuldade dos gerentes de recursos humanos na seleção e recrutamento destes colaboradores, para preencher estas vagas, devido alguns não possuírem qualificações ou por medo da perda dos benefícios previdenciários.

Contudo, buscou nas estratégias do planejamento estratégico e nas ações administrativas métodos que possam ser utilizadas por estas empresas, para o preenchimento destas vagas ociosas no seu quadro de colaborador. Outro fator importante a ser enfatizado é que a educação inclusiva no ambiente empresarial, se bem trabalhada pode alcançar dimensões de atuação, que por sua vez, vão melhorando a organização, a mobilização e articulação de todas as condições materiais e humanas necessárias ao bom desempenho destes profissionais com necessidades especiais, e conseqüentemente, refletindo nos investimentos da empresa.

Para uma melhor compreensão e conceito de que é o planejamento estratégico faz-se necessário a conceitualização do tema por alguns autores, permitindo um melhor entendimento sobre sua conceituação, pois Rosenbloom (2002, p.28) menciona:

O planejamento estratégico é um processo de previsão de necessidades e racionalização de emprego dos meios materiais e dos recursos humanos disponíveis, a fim de alcançar objetivos concretos, em prazos determinados e com recursos humanos disponíveis a partir do conhecimento e avaliação científica da situação original.

Nesse sentido, o planejamento estratégico além de possibilitar melhorias nas condições estruturais de uma empresa, também tem a finalidade de criar estratégias que mudem a realidade do pensamento destes colaboradores com necessidades especiais, que tem o medo da perda de seu benefício. Por isso, o trabalho realizado nesta empresa do ramo de supermercados, houve-se uma ampla orientação para os gestores, assim, como para os próprios colaboradores com necessidades especiais.

Seguindo nesta linha de pesquisa sobre o planejamento estratégico, conforme Las Casas, (2006, p. 59) “o planejamento estratégico tem como objetivo de longo prazo, concentrando-se em atividades ou investimentos que as empresas buscam atingir em um certo

período, desenvolvendo uma missão, planejando objetivos organizacionais para alcançar determinadas metas”.

Diante da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente empresarial é um direito social garantindo a todo cidadão, que são garantidos pela Constituição Federal e as leis de cotas trabalhistas. E com as estratégias do planejamento estas empresas voltadas para o seguimento de supermercado, têm grandes possibilidades de recrutar pessoas com necessidades especiais, conforme cada caso e o tipo de deficiência física.

Nesse contexto, de acordo com Santos (2001, p.59) “o planejamento é um processo sistemático e constante nas tomadas de decisões, onde os resultados das decisões tomadas deverão aparecer futuramente”. Levando para a educação inclusiva que é um dos principais focos deste trabalho, onde há discriminação por parte de alguns gestores empresariais e até mesmo da própria família, que exclui seus filhos da sociedade. E nesse sentido em que a experiência e as ferramentas do planejamento estratégico tem um papel fundamental na hora de auxiliar com suas intervenções nas colocações destes indivíduos no ambiente de trabalho.

Assim, estes direitos têm sido negados por parte de alguns empresários por não terem empresas com estruturas físicas apropriadas para receber no seu quadro de colaboradores, pessoas com necessidades físicas ou visuais. O planejamento estratégico é um plano seguido de diversas tomadas de decisões, que devem refletir na condição desejada do futuro da empresa com relação a inclusão deste colaborador com necessidades especiais nas empresas.

Conceituando a educação inclusiva de acordo com Mazotta (2005, p.34) “historicamente as pessoas com deficiência foram segregadas da sociedade. Indistintamente eram consideradas lentas e incapazes para atender às necessidades do mercado, o qual potencializava a deficiência em detrimento da pessoa”. Assim, a importância de um trabalho voltado para este novo profissional nas empresas públicas ou privadas.

Metodologia

A metodologia utilizada para melhor entendimento do tema, exposto utilizou-se uma pesquisa de caráter exploratória, quantitativa, qualitativa e descritiva, que foi realizada em uma empresa privada do seguimento de supermercado que será identificada como X, sendo realizado um questionário com os gestores, colaboradores com e sem necessidades especiais com 06 perguntas fechadas, onde ambos puderam expressar suas opiniões, em relação à contratação de colaboradores com alguma deficiência física, a partir daí, pode-se condicionar

a análise dos dados de forma que demonstre a realidade através da pesquisa. Em um total de 115 entrevistados.

Resultados e discussões

A empresa que foi realizada a pesquisa de campo, atualmente é uma das grandes redes de supermercado no Estado Maranhão, conta com 46 lojas e na cidade de Balsas têm duas lojas. A mesma vem buscando colocar no mercado de trabalho colaboradores com necessidades especiais que possa agregar valores humanos e profissionais para seus clientes e equipe. No entanto, a empresa acredita em que a educação profissional é um direito que deveria ser disponibilizado igualmente para todos, nos diversos níveis, porém, devido à problemática que envolve as políticas pública, que atualmente vem sendo promovida apenas para dizer que há, sem pretender a real necessidade de uma educação inclusiva.

É importante salientar em que o planejamento estratégico deve ser realizado por causa dos benefícios que apresenta para a administração da empresa, independente se a mesma é pública ou privada. Neste aspecto, o planejamento estratégico como o auxílio do plano de marketing tem como função auxiliar nas tomadas de decisões dos administradores. É fundamental enfatizar que estratégia é um referencial em que os gestores se guiam para auxiliar em suas decisões na solução de certos problemas.

Assim, é considerado como o movimento das organizações de acordo com o ambiente e forças internas. Durante a pesquisa a percepção com relação aos entrevistados às perguntas que formuladas, com a intenção de saber quais eram os tipos de deficiências que os colaboradores da empresa tinham, assim, a primeira pergunta foi para os gestores de recursos humanos para saber os tipos de necessidades especiais tem na empresa, sendo em que 55% possuem deficiência na audição, outros 25% têm problemas físicos como: problemas na coluna e pernas, o restante de 20% problemas visuais moderado.

O planejamento estratégico juntamente com as ações do plano de marketing realizado pelo o departamento de recursos humanos, que a partir da identificação das necessidades de recrutar e treinar estes colaboradores com necessidades especiais, os objetivos são estabelecidos, acompanhados de detalhada análise do mercado para se tomar as decisões corretas. Portanto, o planejamento estratégico são as metas traçadas pelas organizações para chegarem a um determinado objetivo quando se fala sobre a educação inclusiva no ambiente empresarial.

Conforme o pensamento de Oliveira (2007) enquanto, isso não acontece para que acabe a inclusão, e o processo de exclusão e minorias da discriminação social, são necessárias políticas que não vitimem os já excluídos de um contexto tão valioso que é a educação profissional. Neste caso, as cotas voltadas para as empresas, servem para reparar, em parte, injustiças históricas conforme o programa do governo federal. Elas minimizam a discriminação social e racial, que advém da herança escravocrata no tempo do escravismo brasileiro. Agrega-se a isso, no campo da educação profissional, outro agravante onde pessoas com necessidades especiais, algumas das vezes são providas de funções trabalhistas.

Neste aspecto, continuou-se com as entrevistas, assim, quando foi perguntado sobre qual seria o tipo de parceria importante viabilizada por meio de projetos de inclusão de pessoas com necessidades especiais na empresa, 62% dos entrevistados falaram que as mudanças na lei trabalhista obrigou as empresas a contratarem pessoas com necessidades especiais, já 4% responderam que se a empresa investisse mais em estrutura física para os cadeirantes, a empresa teria mais colaboradores e não pagaria multas por não preencher as cotas de responsabilidade da empresa, e 34% responderam que seriam mais incentivos para as pessoas com necessidades especiais, pois as mesma tem medo de perderem seus proventos que recebem da previdência.

O mais importante, no entanto, é que a empresa adote um modelo adequado às suas necessidades, criando a cultura do planejamento e implementando ações baseadas no mesmo, para que não haja mais este transtorno do pagamento das multas, criando em seu departamento de recursos humanos incentivos como: viagens, abono salarial, promoções de cargos e salários melhores do que são recebidos pela previdência.

Como se ver, é grande a preocupação que as pessoas com necessidades especiais provocam na sociedade, estimulando grupos de indivíduos preocupados em proporcionar cuidado e respeito, entusiasmados pela busca de alternativas com que venha garantir o cumprimento da legislação a benefício destas pessoas em uma ambiente de trabalho. Contudo, para Kotler (2000, p.86) “o planejamento estratégico exige ações em três áreas que envolve a avaliação dos pontos fortes de cada negócio, considerando a taxa de crescimento de mercado e a posição competitiva da empresa nesse mercado”.

A exclusão social tem sido um dos fatores que tem mais chamado atenção neste novo século, sendo que uma das principais propostas do governo federal é acabar com a exclusão social através dos diversos programas e leis, onde as empresas precisam se adaptarem a esta nova realidade que é a educação inclusiva. A educação inclusiva não é uma teoria científica, mas, um conjunto de opiniões sendo estabelecidas por certa classe social. É válido ressaltar

que não somente a discriminação das pessoas com necessidades especiais que tem sido um problema para administração pública, mais sim, a exclusão social deste do mercado de trabalho e até mesmo das escolas.

Seguindo nesta lógica sobre todo processo de discriminação, perguntou-se aos entrevistados da empresa que serviu de estudo de caso, em que a discriminação social com relação as pessoas com necessidades especiais, era causada devido à má administração da gestão pública, sendo 55% responderam que sim e 45% responderam que não.

Embora, que haja sempre um processo de socialização de todos os indivíduos na sociedade, independentemente de sua mobilidade, ainda, há esta discriminação, seja por este colaborador ser negro ou até mesmo por ter necessidades especiais, que possa prejudica no recrutamento em uma organização pública e privada. E com as estratégias que são realizadas pelo o planejamento estratégico, destacando dentre elas, mostrar a sociedade que uma pessoa com deficiência visual é capaz de produzir em uma empresa, utilizando seu contato manual e descobrindo que o tato também é uma forma de trabalhar.

Para Bobbio (2002, p.57) “a ideia é que os homens devem ser tratados como iguais com relação àquelas igualdades que, segundo as diversas concepções do homem e da sociedade, constituem a essência do homem, ou a natureza humana”. Ou seja, distinta da natureza dos outros seres, tais como a livre razão, a capacidade jurídica, a capacidade de possuir, a dignidade social, ou mais sucintamente a dignidade de lutar pelos seus objetivos, pelo seu próprio emprego e receber um salário digno sem precisar de um auxílio da administração pública.

De acordo com Oliveira (2007, p.176) “o processo da discriminação, que existe hoje no Brasil foi devido ao trabalho escravo, assim, algumas medidas provisórias em nosso país estão sendo implantadas, por exemplo, muitas leis penais estão a todo o momento sendo sancionada, como a leis de crime de discriminação racial, sexual e demais discriminações ocorridas contra o ser humano”.

É importante salientar que a modernização e a globalização tecnológica trouxeram grandes vantagens para o ser humano. Sendo a melhoria em algumas profissões e ainda na formação educacional e profissional. Porém, estas mesmas também trouxeram uma exclusão de uma maioria das pessoas, sendo uma separação rígida entre o mundo do conhecimento rápido, que alguns momentos conduzem o ser humano uma liberdade enganadora que em certos momentos é manipuladora do conhecimento concreto.

Continuando com a entrevista perguntou-se aos colaboradores com necessidades especiais, com relação à educação inclusiva no ambiente de trabalho é um meio de reduzir a

discriminação, acredita-se que um fator importante para sociedade, 74% respondeu que sim a educação inclusiva voltada para inclusão de pessoas com necessidades em uma empresa é fundamental para melhorar autoestima deste indivíduo. E 26% responderam que não, pois acreditam que as empresas ainda não estão preparadas para receber este colaborador, onde estes gestores de recursos humanos, precisam ainda, qualificar e capacitar seus colaboradores para receber este novo colega de trabalho.

Já na linha de pensamento de Araújo (2002, p.56) “é fundamental para o novo ciclo de desenvolvimento e para diminuir a exclusão e minorias com relação à discriminação social e racial que aumente o nível da escolaridade média, sendo que pode contribuir para a elevação da produtividade global da economia”. A discriminação não passa de um processo antigo na sociedade brasileira. A mesma vem sendo modificada por métodos constituições, onde os agressores da discriminação podem ser processados ou até mesmo cumprir penas de acordo com ato realizado.

Na linha de pesquisa de Chiavenato (2002, p.155) “o planejamento estratégico é realizado dentro do contexto da organização, que consiste em sua estrutura, suas políticas e sua cultura, que podem se tornar disfuncionais em um ambiente de negócios em rápida transformação. Enquanto, a estrutura e as políticas podem ser alteradas, é fundamental que haja uma mudança dos profissionais”.

O direito tem ajudado bastante no combate ao crime de exclusão e minorias com relação à discriminação social e racial, e ainda das pessoas com necessidades especiais, porém, existem algumas arestas que precisam ser lapidadas pelo poder público. No entanto, há empresas que não têm condições de receber um cadeirante em seu ambiente de trabalho, com isso dificulta tanto o acesso do mesmo na empresa como cliente, como também um futuro colaborador.

No que diz respeito os fatores que levam a não preencherem as vagas existentes nas empresas, perguntou-se aos entrevistados quais são os problemas mais agravante para estes novos colaboradores nas organizações, sendo em que, 75% responderam que seria o medo de perderem seus benefícios, haja vista que já recebem sem ser preciso trabalhar e 25% responderam ser o processo de seleção, que algumas das vezes não ficam sabendo ou até mesmo por falta de um treinamento e infraestrutura da empresa que não permite alguns colaboradores no ambiente de trabalho.

Nesse aspecto percebe-se que a administração das empresas precisam de um planejamento estratégico voltado para a infraestrutura da empresa. Sendo em que, observou na empresa do estudo de caso, que não tem como selecionar e recrutar um cadeirante devido a

empresa ter escadas e não possuir outro tipo de acesso as demais dependências superiores da empresa. Percebe-se que a ideologia colocada pela sociedade é que todos deveriam ser iguais perante a Constituição Federal, mais na verdade isso não acontece de uma forma igual e social.

Observando o pensamento de Chiavenato (2002), é através da estratégia empresarial que o gestor responsável pela a empresa pesquisada, elabora e avalia o processo do planejamento estratégico, além das metodologias de análise de mercado voltado para a educação inclusiva. Contudo, o planejamento estratégico é um processo que consiste na análise sistemática da situação atual e das ameaças e oportunidades futuras, visando à formulação de estratégia. E quando utilizado para auxiliar neste processo de inclusão social, ganha empresa, colaboradores e principalmente a sociedade.

A discriminação social tem sido uma das metas para o governo federal e com isso se perguntou-se as cotas de inclusão social no ambiente de trabalho podem ser consideradas como discriminação, assim, 41% responderam que sim e 59% responderam que não. É importante enfatizar que com as cotas disponíveis têm condições de uma empresa buscar melhorias, não somente para este colaborador com necessidades especiais, mas, como também para demais colaboradores. Porém, se houvesse uma conscientização maior e mais propostas voltadas para a educação inclusiva nas empresas públicas e privadas, não precisaria de programas especiais do governo conforme são as cotas nas empresas.

Com isso estas pessoas com necessidades especiais, observam que as pessoas que não tem dificuldade de locomoção, problemas visuais, auditivos ou até mesmo outros tipos de síndromes, ficam preocupadas em deixar de receber seus proventos da previdência social, para buscar uma vaga no mercado de trabalho, com suas devidas limitações. Assim, é um dos agravantes para os gestores de recursos humanos, preencher as vagas formalizadas e estipulada pelas cotas de inclusão de pessoas com necessidades especiais no ambiente de trabalho.

No contexto, acima de acordo com Bobbio (2002) faz uma colocação que para reverter o atual processo de desestruturação do mercado de trabalho, já que este é causa importante da inclusão da pessoa com necessidades especiais no ambiente de trabalho, é decisivo para a nova etapa de desenvolvimento que se pretende com redução da desigualdade social no Brasil. Esta herança cultural escravista é hoje revivida, atualizada e metamorfoseada, inclusive em sedutoras formas de consumo, os gestores da empresa pesquisada, necessita das ferramentas do planejamento estratégico para melhorar os processos de seleção e recrutamento destes novos colaboradores com necessidades especiais.

Conclusões

É importante ressaltar que diante de uma realidade tão marcada por discriminação e injustiças, exclusão e minorias dos mais necessitados, faz-se necessária uma real afirmação e concretização do princípio constitucional da igualdade, sendo que, este deve estar em sintonia com toda a sistemática constitucional e com o Estado Democrático de Direito voltado para todas as classes sociais.

Após a pesquisa de campo e leituras em diversos livros percebe-se a importância do planejamento estratégico na empresa que foi realizado a pesquisa de campo. Conforme ao princípio da igualdade presente no texto constitucional que tem o dever de promover aqueles historicamente relegados segundo plano, de modo a proporcionar-lhes inclusão social, rompendo os preconceitos e todas as formas de discriminação. Em alguns momentos simplesmente fica no papel da Constituição Federal brasileira.

Nesse sentido que se devem avaliar todas as circunstâncias dos métodos de avaliação e contratação destes colaboradores com necessidades especiais. Buscando mostrar a importância dos mesmo na empresa. Nesse sentido coubesse a responsabilidade de desenvolver todas as estratégias e ferramentas do planejamento estratégico, com objetivo de incluir este novo profissional no mercado de trabalho. Portanto, cabe a administração da empresa buscar sempre programas que ajude a eliminar o processo de discriminação no ambiente de trabalho.

O propósito do planejamento estratégico pode ser definido como o desenvolvimento de técnicas e atitudes de gestão administrativas, as quais levam a uma situação viável de avaliar as implicações futuras de decisões presentes em decorrência dos objetivos que facilitarão a tomada de decisão no futuro, de uma forma mais rápida, coerente, eficiente e eficaz.

Contudo, a importância desta ferramenta no processo de inclusão da pessoa com necessidades especiais, no ambiente de trabalho, em especial, em um supermercado, faz-se com que os gestores melhorem na infraestrutura física voltada para acessibilidade de cadeirantes como colaboradores. Conclui-se em que, a empresa pesquisada e que serviu de estudo de caso, necessita de uma orientação voltada para acessibilidade de outras pessoas com necessidades especiais, como por exemplo, um profissional que é cadeirante não têm condições de trabalhar na área superior da loja, devida não tem um elevador, com isso dificulta sua locomoção.

Referências

ARAÚJO, Zulu. **A Influência dos Blocos Afros na Formação e Implementação das Políticas de Ações Afirmativas na Cidade de Salvador.** In: Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, Minas Gerais, 2002.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho 5ª.ed.Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing:** análise, planejamento, implementação e controle. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing:** conceitos, exercícios, casos. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MAZZOTTA, Marcos J.S. **Educação Especial no Brasil:** História e políticas públicas. 5ª. Ed. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Planejamento Estratégico:** conceitos metodologia práticas. 23ª. Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

ROSENBLOOM, Bert. **Canais de Marketing:** uma visão gerencial. São Paulo: Atlas, 2002.

SANTOS, Edno Oliveira dos. **Administração Financeira da Pequena e Média Empresa.** 6ª. ed. São Paulo, Atlas, 2001.