



Lei dos Americanos Portadores de Deficiências em ação

A força dos Estados Unidos reside em sua capacidade de explorar os talentos, habilidades e potenciais de todos os seus cidadãos. Quase um em cada cinco americanos tem uma deficiência física ou mental, de acordo com um relatório do Departamento do Censo dos EUA em 2012. A Lei dos Americanos Portadores de Deficiências (ADA) torna possível a participação plena dessa população dos EUA nos negócios e comércio, na política, nas artes e na vida social.

Sancionada em 1990, a ADA derubou barreiras para participação, garantindo a igualdade de acesso e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiências. A implementação da ADA estimulou a inovação, melhorou o desempenho do funcionário, abriu mercados de negócios novos e proporcionou a todos os americanos os benefícios de uma sociedade inclusiva.

Ceticismo precoce

No entanto, muitas empresas dos EUA, governos locais e outras entidades, inicialmente manifestaram preocupação sobre a implementação da ADA. Por exemplo, muitos empresários preocuparam-se em como a contratação de pessoas com deficiência afetaria seus custos operacionais, a qualidade de produtos e a produtividade do empregado. Ao longo dos últimos 22 anos, algumas preocupações provaram ser legítimas e foram abordadas por meio de incentivos fiscais e revisões legislativas. Outras preocupações mostraram-se falaciosas.



Refugio Valls se diverte num passeio no balanço de cadeira de rodas no País das Maravilhas de Morgan (Morgan's Wonderland), um parque temático dedicado às pessoas com deficiências, em San Antonio, Texas. AP Photo/Eric Gay

Preocupações vs. realidades

Preocupação: Empregar pessoas com deficiências impactará a eficiência e as operações negativamente.

Realidade: A ADA não obriga os empregadores a contratar alguém que não seja qualificado para o trabalho. Os candidatos que não possuem as habilidades, experiência ou educação – ou que não podem executar funções de trabalho essenciais – não são considerados qualificados e não estão protegidos sob a ADA.

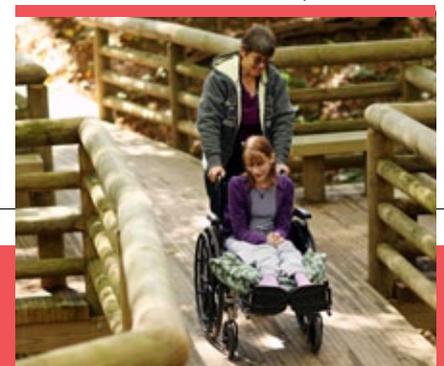
Embora a ADA não obrigue a contratação de candidatos não qualificados, a contratação de candidatos qualificados que por acaso tenham uma deficiência tem se mostrado uma prática favorável para os negócios. Pessoas com deficiência trazem uma perspectiva diferente para o local de trabalho, incluindo uma melhor compreensão de como satisfazer as necessidades de outras pessoas com deficiências.

Isso se traduz em novos processos, produtos e serviços. Os deficientes auditivos, por exemplo, foram pioneiros no uso de mensagens SMS muito antes deles se tornarem o modo de fato de comunicação para usuários de telefones móveis.

Ao empregar pessoas com deficiência, uma empresa atrai novos segmentos de mercado não só através da inovação, mas também através da diversidade. De acordo com uma pesquisa de atitudes do consumidor feita em 2006, 87% dos consumidores americanos preferem patrocinar empresas que contratam pessoas com deficiências.

Sarah e Becky Metz atravessam uma ponte de madeira com acesso para cadeira de rodas no Camp Arrowhead em Barboursville, Virginia Ocidental.

AP Photo/The Herald-Dispatch/Mark Webb



REALIDADE: O QUE A ADA GARANTE

Composta por cinco títulos, a ADA:

- Evita a discriminação de empregadores contra um indivíduo qualificado que tenha uma deficiência.
- Requer que governos estaduais e locais forneçam acesso aos programas e serviços públicos, tal como transporte público.
- Garante o gozo de bens, serviços e instalações de locais públicos, tais como restaurantes, hotéis e teatros.
- Compele as empresas de telecomunicações a oferecer serviços funcionais equivalentes às pessoas com deficiência tal como o legenda oculta (CC) para os deficientes auditivos.
- Torna ilegal retaliar contra indivíduos que exerçam ou que ajudem os outros a exercer os seus direitos perante a lei.

Jason Barret, que tem uma deficiência física, recebe instruções de Mary Lou Green sobre como usar as novas urnas eletrônicas de Maryland. AP Photo/Timothy Jacobsen



Para estimular ainda mais a inclusão no local de trabalho, a Receita Federal dos EUA (IRS) oferece aos empregadores até US\$ 2.400 em créditos fiscais anuais para cada funcionário qualificado contratado.

Preocupação: Acomodar pessoas com deficiência será muito dispendioso.

Realidade: A maioria dos empregados com deficiência não requer acomodações. De acordo com um estudo da Rede de Acomodação no Trabalho (JAN) de 2012, 57% das acomodações não tem custo para a implementação, enquanto o restante normalmente custa US\$ 500. A IRS também oferece um crédito de imposto anual de até US\$ 5 mil para as pequenas empresas que fornecem acomodações razoáveis para os trabalhadores com deficiência. Uma acomodação razoável poderia incluir o fornecimento de alternativas para as barreiras arquitetônicas – como uma rampa no lugar de escadas – ou a aquisição de novos equipamentos, tal como um software para leitura de tela.

Empregadores dos EUA obtiveram outros benefícios com a implementação da ADA. Aquele mesmo estudo da JAN descobriu que fornecer acomodações razoáveis resultou na retenção de empregados valiosos, aumentou a produtividade dos funcionários e eliminou os custos de treinamento de pessoal. Os empregadores também relataram aumento na moral e na produtividade em geral.

Uma empresa de lanches na Carolina do Norte, por exemplo, registrou um salto de 70% para 95% na produtividade após a contratação de funcionários com deficiência. A retenção de funcionários aumentou, e o absentismo diminuiu.

Preocupação: Servir as pessoas com deficiência afetará negativamente os negócios.

Realidade: Assim como acomodar trabalhadores com deficiências, acomodar os clientes com deficiências é bom para os negócios. De acordo com o Escritório da Política de Contratação de Deficientes do Departamento de Trabalho dos EUA, as pessoas com deficiência representam o terceiro maior segmento de mercado dos Estados Unidos. Servir aos 54 milhões de americanos com deficiências dá acesso a mais de US\$ 200 bilhões em renda discricionária do cliente.

Uma grande cadeia de hotéis nos EUA, por exemplo, notou um aumento de 260% na receita líquida depois que começou a oferecer quartos adaptados de acordo com as regras do ADA e a treinar seu pessoal para atender aos hóspedes com deficiências.