FACULDADE SÃO LUIS DE FRANÇA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LUIZ CARLOS

GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: NOTAS SOBRE FERRAMENTAS DE CAPACITAÇÃO PROFISSONAL PARA INSERÇÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

ARACAJU
2012/1

LUIZ CARLOS[1]

GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: NOTAS SOBRE FERRAMENTAS DE CAPACITAÇÃO PROFISSONAL PARA INSERÇÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho apresentado como requisito de avaliação da disciplina Estágio Supervisionado I do Curso de Administração da Faculdade São Luis de França.

Orientadora: Prof.ª. Msc. Andréa Santos Ribeiro.

[1] Luiz Carlos Alves Santos Acadêmico de Administração do 7º período da Faculdade São Luis de França Trabalha na Aérea profissional Assistente Administrativo e-mail Luizcarlossergipe@hotmail.com.

LUIZ CARLOS ALVES

GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: NOTAS SOBRE FERRAMENTAS DE CAPACITAÇÃO PROFISSONAL PARA INSERÇÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho apresentado como requisito de avaliação da disciplina Estágio Supervisionado I do Curso de Administração da Faculdade São Luís de França. Sob orientação da Prof.ª. Msc. Andréa Santos Ribeiro.

Aprovado (a) em: ___/____/_____

_____
Andréa Santos Ribeiro
Coordenadora do Curso de Administração de Empresas

RESUMO

Entre os objetivos deste trabalho está a apresentação das principais ferramentas de capacitação profissional para inserção de deficientes no mercado de trabalho a fim de conhecermos um pouco mais sobre a questão da inclusão do portador de deficiência neste mundo produtivo (mercado de trabalho), bem como sugerir parcerias entre as organizações, para que além de atender uma legislação específica, o assunto inclusão de portadores de deficiência, possa ser um motivo para o desenvolvimento social, como também motivo para o desenvolvimento local e empresarial. A s colocações aqui descritas, demonstraram ao longo de sua leitura e análise que, as pessoas portadoras de deficiência, têm todas as condições de contribuir com o desenvolvimento de uma empresa, independentemente de suas limitações (ocasionadas pela deficiência), que, nos casos de profissionais que procuram sua capacitação, estas deficiências são parciais.

Palavras-chave: Pessoas. Deficiência. Capacitação.

ABSTRACT

Among the goals of this work is the presentation of the main professional training tools for insertion of disabled people in the lab our market in order to know a little more about the question of the inclusion of disability in this world productive (lab our market), as well as suggest partnerships between organizations, so that in addition to meeting a specific legislation, the subject inclusion of people with disabilities, can be a reason for social development, as well as reason for the local development and entrepreneurship. The places described here, have demonstrated throughout his reading and parsing that, people with disabilities, have all conditions to contribute to the development of a company, regardless of its limitations (occasioned by disability), which, in the case of professionals who seek their training, these deficiencies are partial.

Keywords: People. Disability. Accreditation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 6
1.1 PROBLEMA 8
1.2 OBJETIVOS 8
1.2.1 OBJETIVO GERAL 8
1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 8
1.3 JUSTIFICATIVA 8
1.4 METODOLOGIA 9
2 ESTADO DA ARTE 9
2.1 HISTÓRIA DA PRESENÇA DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NAS SOCIEDADES. 9
2.2 LEGISLAÇÃO SOBRE INCLUSÃO DA PNEE E O ENSINO INCLUSIVO: CONCEITO E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL 12
2.3 A INSERÇÃO DA PNEE NO MERCADO DE TRABALHO. 15
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 17
3.1 O CONCEITO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA 18
3.2 BARREIRAS 20
3.3 LEGISLAÇÃO VIGENTE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA 22
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 24
REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

O conceito de Responsabilidade Social é amplo, referindo-se à ética como princípio balizador das ações e relações com todos os públicos com os quais a empresa interage: acionistas, empregados, consumidores, rede de fornecedores, meio ambiente, governo, mercado, comunidade. A questão da Responsabilidade Social vai, portanto além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Significa mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial com foco na responsabilidade social das relações e na geração de valor para todos. (OLIVEIRA, 2002, p. 5).

Para o autor responsabilidade social e cuidado com as pessoas são virtudes indispensáveis para o comportamento socialmente responsável

Segundo Passos:

> A responsabilidade social pressupõe consciência e compromisso das empresas com mudanças sociais. Impõe que elas reconheçam sua obrigação não só com acionistas e clientes, mas também com os seres humanos, com a construção de uma sociedade mais justa, honesta e solidária, uma sociedade melhor para todos, assim, ela é uma prática moral. É uma prática orientada pela ética, que vai além das obrigações legais e econômicas, rumo às sociais, respeitando-se a cultura e as necessidades e desejos das pessoas. (PASSOS, 2004, p. 166).

Atualmente com a elevação do nível educacional e o advento das novas tecnologias de telecomunicação e informática, aumentam as possibilidades de adaptação do portador de deficiência e sua inclusão nas organizações. mas para isso acontecer, é preciso o interesse das organizações e uma cobrança maior por parte dos governantes, pois como podemos percebe pouco tem sido feito neste aspecto. Para tanto, é necessário também que a empresa seja socialmente responsável.

Para Neto (2004, pág. 36) a empresa socialmente responsável torna-se cidadã porque disseminam novos valores que restauram a solidariedade social, a coesão social e o compromisso social com a equidade, a dignidade, a liberdade, a democracia e a melhoria da qualidade de vida de todos que vivem na sociedade.

A empresa socialmente responsável desenvolve competências organizacionais o compromisso de ir além do que exige a legislação, além do que, esse fato é de grande relevância no contexto da gestão pela excelência, pois soma pontos nos casos de certificações e prêmios de excelência e com a organização no sentido de elevar a sua imagem perante seus clientes e a sociedade onde a mesma esta inserida.

Após a criação da lei 8213/91 que em seu artigo 93 estabelece cotas compulsórias a ser respeitada pelos empregadores na admissão e demissão para inclusão de (PPD's) [2] no Brasil essa obriga as empresas com mais de 100 funcionários a contratarem pessoas portadoras de deficiências. A lei prevê que uma determinada quantidade de vagas, que varia de 2% a 5% do número total de funcionários, deve ser reservada para pessoas deficientes.

O assunto inclusão de portadores de deficiência nas organizações tem sido alvo de discussões e debates entre empresas, órgãos governamentais e dos próprios profissionais portadores de deficiências. Mas o fato, é que pouco tem sido feito para a solução dessa situação, onde de um lado a lei determina que o empregador seja obrigado a manter uma cota de (PPD's) em relação ao número de empregados da empresa, por outro, o empregador alega que não contrata profissionais portadores de deficiência por não os encontrá-los no mercado de trabalho. Como toda medida afirmativa, a lei vem causando grande polêmica e seu cumprimento ainda não é uma realidade para a maior parte das empresas. A questão da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma crise ou como uma grande oportunidade.

Podemos observar que existe uma série de oportunidades para desenvolvimento neste aspecto, pois em um curto período de tempo, a maioria das organizações obrigatoriamente terá que cumprir a legislação, porem, pode-se constatar que as organizações estão tendo sérias dificuldades nesse sentido.

Outro fator, que denota oportunidade, seria a capacitação de pessoas portadoras de deficiência, através de convênios ou parcerias com as organizações privadas ou públicas, pois seria além de um investimento social, um advento financeiro na viabilização de força produtiva, uma vez que o mercado demanda por esta oferta. Porque não dizer uma parceira entre governo e empresas, onde o governo investiria na capacitação do corpo docente, estruturas das escolas e as organizações buscariam adaptar-se tecnologicamente e estruturalmente, além de propiciar a prática para o desenvolvimento dos portadores de deficiências através de estágios, e o aproveitamento do profissional em seu quadro funcional.

Entre os objetivos deste trabalho está a apresentação das principais ferramentas de capacitação profissional para inserção de deficientes no mercado de trabalho a fim de conhecermos um pouco mais sobre a questão da inclusão do portador de deficiência neste mundo produtivo (mercado de trabalho), bem como sugerir parcerias entre as organizações, para que além de atender uma legislação específica, o assunto inclusão de portadores de

[2] (PPD's) Profissionais Portadores de Deficiência

deficiência, possa ser um motivo para o desenvolvimento social, como também motivo para o desenvolvimento local.

1.1 PROBLEMA

O problema que despertou a inquietude a ponto de incentivar um aprofundamento no estudo sobre o assunto foi: Descobrir quais as principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção na inclusão de portadores de deficiências no mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Descobrir as principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção na inclusão de portadores de deficiências no mercado de trabalho

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar e enumerar principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção na inclusão de portadores de deficiências;
- Identificar as principais ferramentas de capacitação profissional para inserção de deficientes no mercado de trabalho;
- Verificar o índice de profissionais portadores de deficiência com capacitação no mercado;
- Propor parcerias entre as organizações, para que além de atender uma legislação específica, o assunto inclusão de portadores de deficiência, possa ser um motivo para o desenvolvimento social, como também motivo para o desenvolvimento local.

1.3 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho exibe sua plena justificativa acadêmica, prática e social, enquanto estudo dirigido, ao atendimento de uma legislação, pertinente e atual. Esse estudo denota a tentativa de esclarecimento e, também, de convocação das empresas, empresários, governo e sociedade, para uma luta participativa no que diz respeito a trazer, através da

inclusão no mercado de trabalho, uma real demonstração e sentimento de dignidade, para os milhares de deficientes que hoje vivem e procuram contribuir com o nosso país.

1.4 METODOLOGIA

O desenvolvimento desse estudo buscou inicialmente, a pesquisa bibliográfica, na clara intenção de adquirir, maior familiaridade com o objeto de pesquisa, bem como, a indispensável e pertinente pesquisa documental, uma vez que, o assunto tema deste trabalho é regido por legislação específica, conforme veremos adiante. O estudo se deu através da leitura e fichamento de obras específicas, leitura e aprofundamento da legislação vigente e entrevistas com pessoas deficientes que já estam inseridas no mercado de trabalho, bem como, outras que ainda buscam essa oportunidade.

2 ESTADO DA ARTE

2.1 Histórias da presença de pessoas com necessidades especiais nas sociedades.

Muito se fala a respeito dos direitos e necessidades das pessoas com necessidades educacionais especiais. Porém, percebe-se que a pessoa portadora de deficiência tem encontrado grandes obstáculos para a sua aceitação e participação na sociedade. As barreiras arquitetônicas, falta de formação e informação de professores e, acima de tudo, o preconceito, ainda tem delegado a estes seres humanos papéis e posições muito aquém de suas potencialidades.

É necessário refletir no que se refere a real inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais, como um todo, o que ainda esteja impedindo ou dificultando, a presença ou permanência destes sujeitos no meio social.

É imprescindível lembrar os profissionais da educação e os pais, para que percebam que as pessoas com necessidades educacionais especiais possuem os mesmos direitos constitucionais como qualquer outro cidadão, inclusive lhe é assegurado um ambiente sadio e adaptado às suas necessidades inclusivas.

O presente artigo tem como objetivo, mostrar que existem estudos e teorias disponíveis que demonstram a possibilidade de tornar a inclusão da pessoa com necessidades educacionais especiais, cada vez mais efetivas nas escolas regulares.

Portador de deficiência e de necessidades especiais é aquele que apresenta em caráter temporário ou permanente, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando por isso, de recursos especializados para desenvolver seu potencial e superar ou minimizar suas dificuldades.

De acordo com a Declaração de Salamanca (1994), pessoas com necessidades educacionais especiais (PNEE[3]) referem-se a todas as crianças e jovens cujas necessidades decorrem de sua capacidade ou de suas dificuldades de aprendizagens.

Muitas crianças experimentam dificuldades de aprendizagem e têm, portanto, necessidades educacionais especiais em algum momento de sua escolarização.

Segundo a Constituição Federal, no Título III, DO DIREITO À EDUCAÇÃO E DO DEVER DE EDUCAR, no art. 4º inciso III (1998, p.41), educandos com necessidades especiais são aqueles que possuem necessidades incomuns e, portanto, diferentes dos outros alunos no que diz respeito às aprendizagens curriculares compatíveis com suas idades. Em razão desta particularidade, estes alunos precisam de recursos pedagógicos e metodológicos próprios.

Segundo Carneiro (1998, p.41), as deficiências classificam-se em:

> a) Portadores de Deficiência Auditivos, Visuais (sensorial), Mental, Física, Múltipla;
> b) Portadores de Condutas Típicas (comportamentos típicos de portadores de síndromes e quadros psicológicos, neurológicos ou psiquiátricos com repercussão sobre o desenvolvimento e comprometimento no relacionamento social);
> c) Crianças de Alto Risco (aqueles que têm o desenvolvimento fragilizado em decorrência de fatores como: gestação inadequada, alimentação imprópria, nascimento prematuro, etc.);
> d) Portadores de Altas Habilidades (também chamados de superdotados, são aquelas crianças que exibem elevada potencialidade em aspectos como: capacidade intelectual geral; acadêmica específica; capacidade criativa e produtiva; alto desempenho em liderança; elevada capacidade psicomotora; talento especial para artes).

As Pessoas com Necessidades Especiais (PNE[4]) sofrem com a discriminação desde os tempos remotos. Pela importância dos fatos históricos relacionados ao tema, e da sua evolução em períodos históricos distintos, faz-se necessário um apanhado geral da

[3] Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais
[4] Pessoas com Necessidades Especiais

Antiguidade até os dias atuais. Para tanto, expõe-se a seguir baseado em Fonseca (1997), algumas interações sociais marcantes das PNE's em suas respectivas sociedades.

Na Antiguidade remota e entre os povos primitivos, o tratamento para com os deficientes, assumiu dois aspectos: alguns os matavam, porque os considerava um grande empecilho para a sobrevivência de um grupo e, outros cuidavam e sustentavam para que conseguissem obter a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilaram na guerra.

Os povos avessos dos deficientes são os Sirionos (antigos habitantes das Selvas da Bolívia), que por suas características de povo seminômade, não podiam se dar ao luxo de transportar doentes e deficientes, abandonando-os à própria sorte; os Balis (nativos da Indonésia), que eram impedidos de manter contatos amorosos com pessoas muito diferentes do normal. Os astecas também segregavam em campos semelhantes a jardins zoológicos, os deficientes por ordem de Montesuma, para que fossem ridicularizados.

Os hebreus viam na deficiência física ou sensorial uma espécie de punição de Deus e impediam que estas pessoas prestassem qualquer tipo de serviço religioso.

A Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados do alto do Taigeto (abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo de Esparta).

Há exemplos opostos, de povos que sempre cuidaram de seus deficientes, ou outros que evoluíram e socialmente mudaram de conduta.

Os povos hindus, ao contrário dos povos hebreus, sempre consideraram os cegos, com uma maior sensibilidade interior, isto justamente pela falta de visão. Sendo assim, este povo incentivava estas pessoas a ingressarem nas atividades religiosas.

Os atenienses, por influência de Aristóteles, protegiam os doentes e deficientes, sustentando-os por meio de um sistema semelhante à Previdência Social, onde todos contribuíam para manter os heróis das guerras e suas famílias. O povo romano, do tempo do império quiçá por influência ateniense, também agia desta forma. Esses povos discutiam para analisar qual a conduta apropriada, seria a assistencial, ou a readaptação destes deficientes para o trabalho que lhes fosse apropriado.

No entanto, com a perda da influência do feudalismo, surgiu a ideia de que os deficientes deveriam ser engajados no sistema de produção, ou assistidos pela sociedade, que contribuía compulsoriamente.

No ano de 1547, iniciou na França, com Henrique II, a assistência social obrigatória para dar amparo aos deficientes, por meio de coleta de taxas.

Em 1723, na Inglaterra, foi fundada a *Work House*, a qual tinha por objetivo proporcionar trabalho aos deficientes. Só que esta casa foi ocupada por pobres que se livraram dos primeiros, beneficiando-se deste programa.

Com o Renascimento, a visão assistencialista deu lugar à postura profissional e integrativa dos portadores de deficiência. O modo científico de pensar a realidade da época acabou com o piegas estigma social, o qual influenciava no tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência e a busca racional de sua integração fez-se por várias leis, as quais passaram a ser promulgadas.

Foi a partir de 1789, na Idade Moderna, vários eventos se forjaram com a intenção de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, dentre eles, a cadeira de rodas, as muletas, bengalas, bastões, macas, coletes, próteses, veículos adaptados, camas móveis, entre outros.

O Código Braile foi criado por Louis Braile e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita.

Com base nestes dados, constata-se que ao passar dos anos, das décadas, as pessoas com necessidades especiais foram ganhando um pouco mais de espaço na sociedade, sem ter conotações místicas, religiosas e ideológicas em obter a simpatia dos deuses. Embora muitos tenham sido sacrificados por estas questões, a partir do Renascimento, os mesmos começaram a ganhar espaço na sociedade, pois as concepções modificaram diante deste movimento. Depois disso começou a serem inventados os meios de locomoção para estas pessoas. Sendo assim, a sociedade em geral começou a se preocupar um pouco mais com estas pessoas.

2.2 Legislações sobre inclusão da PNEE e o Ensino Inclusivo: conceito e contribuição social

A Constituição Federal após eleger, como fundamentos de nossa República, a cidadania e a dignidade da pessoa humana (art.1º, incisos II e III) como um dos objetivos fundamentais, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV), após garantir o direito à igualdade (art.5º), trata nos artigos 205, 206 e 208, do direito de todos à educação, que deve

visar ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para a cidadania e sua qualificação para o trabalho (Brasil, 2000).

Além disso, elege como um dos princípios, para o ensino, à igualdade de condições de acesso e permanência na escola (art. 206, inciso I), acrescentado que o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia de acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um (Brasil, 2000, p.118, art.208, inciso V).

Segundo os princípios e garantias constitucionais, ninguém pode ser excluído. Assim, quando a Constituição Federal (2000, p.117, art. 205), garante a educação para todos, significa que é para todos mesmo, em um mesmo ambiente e deve ser o mais diversificado possível, como forma de atingir ao pleno desenvolvimento humano e o preparo para a cidadania.

Quanto ao "preferencialmente", constante na Constituição Federal no art. 208, inciso III (p.118), refere-se a "atendimento educacional especializado "e não à educação ou escolarização" claramente definido no art. 205 (p.117) Este artigo refere-se a instrumentos necessários à eliminação das barreiras que as pessoas com deficiências naturalmente têm para relacionar-se com o ambiente externo. A linguagem brasileira de sinais (LIBRAS), o braile, recursos de informática, salas de recursos, é o ensino relativo a esses instrumentos que devem ser oferecidos "preferencialmente na rede regular de ensino", mas pode ser oferecido também em escola especial. O encaminhamento de uma criança para a escola especial deve dar-se unicamente por opção da própria pessoa portadora de deficiência ou seu responsável, jamais por imposição da escola dita regular, sob pena de incorrer em discriminação, conforme definido na Convenção Interamericana para a Eliminação contra a Pessoa Portadora de Deficiência, promulgada no Brasil por intermédio do Decreto 3956, de 8 de outubro de 2001.

A inclusão no meio escolar tem causado entre pais, alunos e professores muitas dúvidas de como lidar com a questão. Embora a escola trabalhe com PNEE e as crianças convivam normalmente no meio escolar, o professor tem dificuldade em preparar uma aula inclusiva. A educação é uma questão de direitos humanos e os indivíduos com deficiências devem fazer parte das escolas. Mesmo assim, percebemos que muitas crianças ainda estão em sala de aula com atividades limitadas, principalmente pela dificuldade que o professor tem de planejar conteúdos e de comunicar-se com o aluno deficiente.

Para Stainback e Stainback (1999, p.21), "o ensino inclusivo é a prática da inclusão de todos – independentemente de seu talento, deficiência, origem socioeconômica ou

origem cultural – em escolas e salas de aula provedoras, onde todas as necessidades dos alunos são satisfeitas".

Como coloca ainda Stainback e Stainback (1999, p.25).

> O que está em questão no ensino inclusivo não é se os alunos devem ou não receber de pessoal especializado e de pedagogos qualificados, experiências educativas apropriadas, ferramentas e técnicas especializadas, das quais necessitam. A questão está em oferecer a esses alunos os serviços dos quais necessitam, mas em ambiente integrado, e em proporcionar aos professores atualização de suas habilidades.

Levando em conta esta definição de ensino inclusivo e partindo da premissa que nossa sociedade é composta por uma variedade de seres humanos e que a escola é um contexto social, não tem como não contemplar em seus espaços a diversidade. A escola não pode permanecer como um espaço social que não reflete o que realmente é a sociedade, pois é dentro dela que se dá grande parte das aprendizagens humanas e como não aprender dentro dela, a convivência com as diferenças.

A razão mais importante para a inclusão é o valor social, é a criança sentir-se integrada no seu grupo, com todas as condições de aprendizagem, apesar da diferença. O desejo está justamente em como atender a inclusão e facilitar seu aprendizado. A arte de facilitar a inclusão envolve criatividade, desejo de mudanças, elevação da autoestima do educando, redimensionamento de ações e de vencer os medos que provocam os limites (Stainback e Stainback, 1999, p.22).

Stainback e Stainback (1999, p.23) apresentam um levantamento dos ganhos que cada segmento da comunidade escolar tem com a inclusão dos portadores de necessidades especiais na escola regular. Afirmam que todos os alunos se beneficiam do processo de inclusão, pois desenvolvem atitudes positivas mutuamente, que são ganhos em habilidades acadêmicas e sociais de preparação para a vida em comunidade. Os benefícios da inclusão para os professores também são levantados por esses autores, ressaltando a necessidade e a possibilidade das habilidades destes profissionais, o que serve como um impulso ao desenvolvimento de uma atmosfera de coleguismo, colaboração e apoio entre os profissionais a fim de promoverem, com a participação de todos os aperfeiçoamentos necessários.

Quanto à complexidade do processo educativo inclusivo, tornam-se necessárias reflexões constantes, a fim de garantir profissionais mais críticos e capazes de trabalhar tanto individual, quanto coletivamente, superando barreiras e criando cidadania.

Existem, indiscutivelmente, benefícios para a sociedade, onde estão inseridos os membros da comunidade escolar, que aprendem que apesar das diferenças existentes entre os cidadãos, estes têm direitos iguais dentro da sociedade.

2.3 A inserção da PNE no mercado de trabalho

Estamos vivendo na era da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Em 10 de dezembro de 1948, a comunidade aprovou como norma comum de aplicação desta Declaração, sendo que esta reconhecia a dignidade inerente e os direitos inalienáveis de todas as pessoas em todo o mundo. No ano de 1998, ocorreu o quinquagésimo aniversário desta Declaração, sendo que este foi um momento de comemorar com orgulho os ensinamentos passados durante todo o período destes 50 anos, na promoção e proteção dos direitos humanos. Espera-se que a partir deste aniversário, todos os membros do país e do mundo inspirem-se para fortalecer cada vez mais o compromisso desta, com tudo aquilo que ainda falta fazer para garantir a realização e a universalização dos direitos humanos de todas as pessoas existentes no mundo.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1997) há alguns artigos que muito contribuem, mostrando alguns pontos importantes que devem ser levados em consideração, pois são visíveis em nosso cotidiano, a discriminação e a diferença com relação aos salários dos funcionários, os quais muitas vezes ocupam o mesmo cargo, mas ganham salários diferenciados. Estes direitos estão amparados nos artigos 1º, 3º, 6º, 7º, 19º , 21º, inciso II, 23º inciso I, II, III, artigos 27º, incisos I, II .

Os direitos, para todas as pessoas do país e do mundo, devem ser iguais, sem qualquer tipo de discriminação de raça, religião, aparência ou qualquer outro tipo de diferenciação que seja vista pelas chefias de um determinado local.

Desde a Antiguidade, a questão da exclusão, discriminação e preconceito, se refletem na cultura de cada povo. A partir do momento que existirem estas três questões, os indivíduos passam a ter posturas diferenciadas, subestimando assim as potencialidades daqueles que estão em meio social.

O processo de inclusão dos indivíduos na sociedade é de suma importância, ignoramos estes fatores recriminando e excluindo, principalmente os portadores de necessidades educativas especiais, essencialmente falando-se em mercado de trabalho.

O mercado de trabalho é um tema bastante polêmico, porque o mundo em que estamos vivendo hoje está com este mercado muito defasado, não havendo mais oportunidades para todos, pois este solicita qualificação profissional sem mesmo dar oportunidades para as pessoas estarem qualificando-se. Já não há mais emprego para os desqualificados ou para aqueles que não estão capacitando-se diariamente, mesmo as pessoas

que tem formação superior estão passando por diversas dificuldades para encontrar um emprego. Sabemos disso pelo fato de muitos de nós ter passado por esta situação. Mas, as maiores dificuldades são aqueles requisitos solicitados pelo mercado.

Sabemos que o país está sofrendo um momento bastante crítico em relação ao desemprego, o qual está fazendo com que muitos dos cidadãos desempregados passem por grandes dificuldades psicológicas, o qual muitas vezes é tão preocupante quanto a própria deficiência, isto porque, para a maioria das pessoas, o trabalho não é apenas uma fonte de renda para sua sobrevivência, mas também se confunde com a própria integridade social, onde o cidadão que está desempregado sente-se inútil. Para os Portadores de Necessidades Especiais, a procura de emprego torna-se ainda mais difícil, pois muitas pessoas subestimam as potencialidades que estas possuem, entre elas de locomoção, de habilidades manuais, de raciocínio, além de outras.

Na Constituição Federal Brasileira, (1998), no art.37º inciso VIII enfoca que a lei "reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios da admissão", sendo que no art.7º da mesma, inciso XXXI, coloca também: "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência".

Segundo a Constituição, os direitos são claros, não deve haver qualquer discriminação nos processos de admissão do PNE. Mas infelizmente o país não segue os direitos do cidadão da maneira correta. Desta forma, os portadores de algum tipo de deficiência, por menor que seja, sofrem discriminação.

Como ponto relevante para esta transformação, e talvez o melhor, é a Educação. Iniciando na própria família, havendo ou não, pessoas portadoras de necessidades educativas especiais. Educação nas redes escolares, de forma a receber e estar preparada para receber esta clientela para atendimento ao aluno real, com todas as suas diferenças, e não ao aluno ideal, como acontece na maioria das instituições.

Cada um de nós tem consciência, embora esta seja muitas vezes errônea, pois existem pessoas que discriminam os PNEE, pelo fato de verem em meio à sociedade uma pessoa diferente. A consciência das pessoas é algo limitado à reprodução de ideias já formuladas. Muitas pessoas mesmo vivendo em sociedade não procuram ver as qualidades, as potencialidades destas pessoas que são consideradas diferentes. Veem apenas o aparente e não as essências existentes nestes seres humanos. No mercado de trabalho, isto fica bem claro, a maioria das chefias contrata um funcionário pela sua aparência e não pela sua essência.

É evidente e convém que não retardemos mais os estudos e as pesquisas, visando o conhecimento definitivo das situações de trabalho, onde as pessoas deficientes físicas e sensoriais possam atingir um desempenho satisfatório, do ponto de vista social e pessoal.

Compreendemos que a pessoa deficiente possui aptidões inatas e capacidades adquiridas, as quais estão apenas condicionadas a uma deficiência, ou seja, a falta de um determinado potencial físico ou sensorial, mas que a sua base de personalidade reage e se manifesta Reconhecer e identificar estes bloqueios acarretados por uma deficiência é o papel dos técnicos e dos educadores, mas sempre treinando e aprimorando o potencial restante do deficiente, de tal modo que este possa chegar a sua realização de vida.

As pesquisas nesta área, ainda são restritas. Poucas são as pessoas que escrevem algo sobre educação especial ou crianças portadoras de alguma deficiência. Ainda há muito que se pesquisar, muito a esclarecer, não só aos profissionais da área, mas as pessoas de um modo geral. Como as outras pessoas situadas na chamada normalidade física e sensorial.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O conceito de responsabilidade social que, numa primeira impressão parece intuitivamente simples, ganha complexidade, escopo e abrangência independentemente do conceito utilizado, o que se observa é que a adoção das praticas de responsabilidade social passa por uma mudança de comportamento das empresas e valorização de questão ética ate então não obrigatoriamente levadas em questão. Tendo o conceito de responsabilidade social esta relacionada a diferentes ideias. Para alguns ele esta associado à ideias de responsabilidade legal: para outros pode significar um comportamento socialmente responsável no sentido ético: e, para outros, ainda, pode transmitir a ideias de contribuição social voluntaria e associação a uma causa especifica. Trata-se de um conceito complexo e dinâmico com significados diferentes em contextos diversos.

O tema responsabilidade social, portanto, compreende o tripé Valores-Ações-Relações e pode, portanto, ampliar de acordo com variações temáticas: valores ético-morais, sociais, culturais, políticos, ações voltadas para a assistência social, emprego, educação, implementação de programas sociais ou doações. Pode ainda variar de acordo com o publico ao qual se relacionará clientes, governo, fornecedores, funcionários ou entidades parcerias.

3.1 O Conceito de Portadores de Deficiência

O termo “Portador de Deficiência” pode ser visto sobre vários aspectos. Contudo, cabe primeiramente definir os conceitos de deficiência e Incapacidade.

O Anexo do Decreto nº 3048 de 12/05/99, que aprovou o Regulamento da Previdência Social, adotou as definições da Organização Mundial da Saúde, para Deficiência e Incapacidade da seguinte forma:

- **Deficiência** - Qualquer perda de função ou anormalidade em estrutura do corpo humano;
- **Incapacidade** - É a redução ou falta de capacidade para realização de determinada tarefa em decorrência da deficiência.

O mesmo anexo classifica a incapacidade como incapacidade total ou absoluta, que é a completa incapacidade de realizar qualquer trabalho; Incapacidade Parcial, que é a diminuição parcial da aptidão laboral, que pode ser: temporária; permanente; indefinida; Intermitente; Específica (para determinada função) Múltipla.

De acordo com a cartilha de Portadores de Deficiência, a NR 07 que veio revolucionar a saúde ocupacional em nosso país a partir de dezembro de 1994, em seu item 7.4. Define a realização, entre outros, de exames adimensionais e de retorno ao trabalho, procurando proteger o trabalhador em relação aos riscos existentes nos ambientes de trabalho e para orientação do empregador.

A Norma define a aptidão laboral, que é a capacidade de uma pessoa para realizar de forma eficiente uma ocupação.

Ao realizar um exame, o Médico do trabalho deve apenas pressupor que o candidato está apto para uma determinada atividade, e não ficar a procura de algo que signifique a inaptidão do candidato. Não deve o Médico do Trabalho selecionar o mais apto, mas verificar se o candidato cumpre condições mínimas para o cargo em questão, baseado no perfil profissional.

Segundo dado da Organização Mundial da Saúde estima-se que no Brasil temos o seguinte quadro mínimo e crescente em relação a portadores de deficiências:

- 5% da população são portadores de deficiência mental;
- 2% da população são portadores de deficiência física;
- 2% da população são portadores de deficiência auditiva;
- 1% da população é portadora de deficiência visual;

- 1% da população é portadora de deficiência múltipla.

Além disso, sabemos que o mercado de trabalho está competitivo, e exige cada vez mais dos profissionais o desenvolvimento de suas habilidades e competências. Se para os "ditos normais" conseguir um posto de trabalho está difícil, podemos imaginar que a situação é ainda mais preocupante quando falamos em mercado de trabalho para pessoas portadoras de deficiências múltiplas, como física, visual, auditiva, mental ou orgânica. Porém, segundo Pastore (2000 – pág. 35) o artigo 8º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência estabeleceu que: "As pessoas portadoras de deficiência têm o direito de ter as suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social".

Ainda Pastore (2000 – pág. 35) diz que em 1982, a ONU aprovou o programa de Ação Mundial para as Pessoas com deficiência, cujo artigo 12º diz o seguinte:

> A igualdade de oportunidade é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade-meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer – torna-se acessível a todos. (PASTORE, 2000, pág. 35).

Atualmente, podemos observar algumas ações do governo em relação à questão do (PPD'S), citamos a cartilha de Portadores de Deficiência, existe um fator legal, no sentido das empresas contratarem (PPD'S), que é a Lei nº 8213 de 24/07/91 e que em seu artigo 93 obriga as empresas com mais de 100 empregados a preencher de 2 a 5% de seus cargos com PPD ou beneficiário reabilitado na seguinte proporção:

De 100 a 200 empregados:..... 2%
De 201 a 500 empregados:..... 3%
De 501 a 1000 empregados:..... 4%
Mais de 1001 empregados:..... 5%

Em seu § 1º a lei também estabelece que o desligamento de um empregado reabilitado ou portador de deficiência, só pode acontecer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Apesar da legislação específica para portadores de deficiências, a realidade ainda é diferente. Existe uma série de fatores que impedem o cumprimento dessa lei, e muitas vezes, as empresas precisam arrumar justificativas por não estarem cumprindo as cotas estabelecidas.

3.2 Barreiras

Por serem considerados “deficientes” os indivíduos são vistos pela sociedade e na maioria das vezes por seus próprios familiares como responsabilidade do governo, que tem por obrigação de mantê-los, e até preferem que eles continuem sendo mantidos assim, como uma forma de proteção contra preconceitos, discriminação ou segregação. Muitos buscam uma aposentadoria por invalidez, e isso às vezes acaba aumentando ainda mais o problema, que faz com que o indivíduo se sinta ainda mais incapaz e entregue a sua própria sorte.

Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho trás muitos benefícios para as empresas. Pessoas com formação diferente, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com origens, idades orientações políticas e religiosas diferentes, reunidas em um mesmo ambiente proporcionam uma visão mais holística e promovem a criatividade e a inovação.

Em um grupo heterogêneo, a troca de experiência e opiniões enriquece todos os indivíduos. Por este motivo, as empresas devem cultivar a diversidade como uma estratégia para ampliar a sua visão global e integrada da sociedade em que atuam.

As barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais em nossas cabeças do que em problemas efetivos. Como durante muito tempo os deficientes estiveram segregados, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e nos acostumamos a mantê-los sempre isolados e marginalizados.

As estimativas atuais indicam que existam no Brasil cerca de 24 milhões de pessoas portadoras de deficiências. Como será que conseguimos manter, por tanto tempo, tantas pessoas à margem da sociedade, sem acesso a educação, a emprego e ao consumo?

A lei de cotas pretende minimizar este problema e ajudar a dar oportunidade para que estas pessoas voltem a fazer parte da comunidade e, para isso, o papel das empresas (como geradoras de empregos) será decisivo.

É claro que a empresa irá precisar fazer algumas adaptações para receber estas pessoas. Em geral, são necessárias algumas adaptações físicas: instalações de rampas, de banheiros adaptados para cadeiras de rodas, de sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais.

As maiores adaptações, no entanto, estão relacionadas a questões comportamentais: a verdade é que não sabemos lidar com as diferenças, não tivemos oportunidades, na infância, de conviver com pessoas deficientes e, por tudo isso, temos uma

enorme resistência a esta ideias. Pequenas ações de treinamento e sensibilização, no entanto, podem resolver este problema.

Qualquer programa de inclusão de deficientes no mercado de trabalho deve começar com a montagem do Comitê de Inclusão. Este Comitê será formando por funcionários das áreas de Recursos Humanos (DP, seleção, treinamento), segurança e medicina do trabalho, jurídico e responsabilidade social e tem como principal função coordenar as atividades nas fases de planejamento e implantação do programa.

Uma vez que o programa esteja implantado, o Comitê poderá ser dissolvido e as atividades passarão a fazer parte das rotinas de trabalho dos departamentos envolvidos.

Do ponto de vista prático, o trabalho se inicia com o mapeamento das funções. Esta atividade tem o objetivo de determinar quais os tipos de deficiências que melhor irão se adequar a cada uma das funções existentes na empresa e é feita a partir do cruzamento das habilidades e conhecimentos específicos necessários a cada cargo. A esta informação é somada a avaliação da estrutura física, através da qual vamos identificar as necessidades de adaptações para garantir a segurança e a mobilidade de funcionários com deficiências.

Este mapeamento é fundamental para garantir a qualidade na execução da tarefa, a mobilidade e a segurança de funcionários com deficiências.

A contratação de funcionários, neste caso, pode precisar de uma atenção especial. O recrutamento precisa ser feito de forma mais ativa e cuidadosa para que não sejam cometidas injustiças.

A sensibilização de gestores e funcionários é outro passo decisivo.

Pela dificuldade que temos em lidar com o novo e porque não estamos habituados a lidar com deficientes e a pensar na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, torna-se fundamental investir na sensibilização de gestores e funcionários.

Os gestores serão os responsáveis pela abertura de vagas para estas pessoas e pelo gerenciamento das dificuldades que aparecem no dia-a-dia. Por isso, eles precisam estar convencidos dos benefícios e importância deste programa para a empresa.

Já os funcionários precisam estar preparados para receber os novos colegas. Se a empresa tem a intenção de contratar deficientes auditivos, por exemplo, seria recomendável que os funcionários pudessem fazer um curso de linguagem brasileira de sinais (libras). Isso facilitará a comunicação e contribuirá com a integração destas pessoas e a melhoria do ambiente de trabalho.

O programa precisa ser avaliado e acompanhado permanentemente, par que se corrijam as falhas o mais rapidamente possível.

Do ponto de vista de desempenho profissional, os funcionários deficientes deverão ser avaliados da mesma maneira que qualquer outro funcionário. O que será preciso avaliar permanentemente é o programa de inclusão em si: devem ser revistas periodicamente as fontes de recrutamento, os métodos de seleção e treinamento e as ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa.

Depois de alguns anos envolvidos com processos de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, o que percebo é que, vencida a dificuldade inicial, a maioria das empresas percebe que esta é uma oportunidade maravilhosa e que deveria ter iniciado este processo há muito tempo!

3.3 Legislações Vigentes e sua Aplicação Prática

A legislação que rege as conotações específicas, no que diz respeito a inserção de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho, descreve garantias e obrigatoriedades, do estado e das empresas, conforme se verá adiante:

Lei 8069/90 de 13/07/90 – ao adolescente portador de deficiência é assegurado o trabalho protegido garantindo-se treinamento e colocação no mercado de trabalho.

Lei 8112/90 de 11/12/90 – assegura às PPD o direito de se inscreverem em concurso púbico para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores.

Lei 8213/91 de 24/07/91 – artigo 93 – cria a obrigatoriedade para as empresas de contratação de PPD e de reabilitados estabelecendo uma cota nos seguintes termos:

- de 100 até 200 empregados – 2%
- de 201 até 500 empregados – 3%
- de 501 até 1000 empregados – 4%
- mais de 1000 empregados- 5%

Pergunta-se: Qual a efetividade na aplicação dessas leis?

R. Existe uma dificuldade enorme em inserir PPD e reabilitados no mercado de trabalho. Segundo o INSS – Instituto Nacional do Seguro Social – órgão que presta serviços de reabilitação – as dificuldades são muitas.

Especificamente quanto à Reabilitação Profissional o INSS expediu a Resolução n.º PR 424 de 07/03/97 que traça suas diretrizes gerais com vistas à modernização desse serviço. Tal Resolução foi expedida em caráter experimental, mas, pelo que consta, vigora até hoje. Ali foram estabelecidas as seguintes Funções Básicas.

> a) Avaliação e Definição da Capacidade Laborativa – consistente no processo de análise global dos seguintes aspectos: limitações, perdas funcionais e aquelas funções que se acham conservadas; habilidades e aptidões; potencial para aprendizagem; experiências profissionais e situação empregatícia; nível de escolaridade; faixa etária e mercado de trabalho de origem;
> b) Orientação e Acompanhamento da Programação Profissional – processo de escolha consciente e esclarecida da atividade a exercer no mercado de trabalho;
> c) Articulação com a Comunidade para Reingresso no Mercado de Trabalho – consistente no conjunto de ações dirigido ao levantamento das tendências e oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho da localidade do domicílio do reabilitando;
> d) Acompanhamento e Pesquisa de Fixação no Mercado de Trabalho – consistente no conjunto de ações para constatar o ajustamento do reabilitando ao trabalho.

Somente em 20/12/99 é que foi editado o Decreto 3298/99 que regulamentou a Lei 7853/89 e o artigo 93 da Lei 8213/91. Esse Decreto dispõe sobre a política nacional de integração da PPD. No tocante à inserção no mercado de trabalho trata da colocação competitiva e da colocação seletiva.

Colocação competitiva – processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

Colocação seletiva – processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Procedimentos especiais – jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado, etc.

Apoios especiais – orientação, supervisão e ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais e mentais das PPD e dos reabilitados, de modo a superar as barreiras de mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Observação: A legislação não obriga as empresas a despedirem empregados e nem a criarem novas vagas para cumprimento da cota das PPD e dos reabilitados.

Na esteira dos diplomas legais aqui mencionados e com a edição do Decreto 3298/99 foi firmado em 24/04/2000 Protocolo de Procedimentos Conjuntos Para a

Implementação da Cota a que se refere à Lei 8213/91 em que são signatários: Procuradoria Geral do Trabalho, Procuradorias Regionais do Trabalho da 2.ª e 15.ª Regiões, Delegacia Regional do Trabalho, SERT[5]·, INSS[6]·, CEAPcD[7] e PADEF[8].

Especificamente no âmbito do MPT [9] a atuação tem sido a seguinte:

- 1.ª fase – instauração de Procedimentos Preparatórios ou Inquéritos Civis Públicos, de ofício ou por provocação da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego ou dos Sindicatos de Categorias Profissionais;
- 2.ª fase – expedição de Notificações Recomendatórias às empresas investigadas;
- 3.ª fase – realização de audiências públicas na sede da Procuradoria Regional;
- 4.ª fase – intimação individual às empresas para que compareçam à Procuradoria Regional e firmem Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta com o MPT.

Meta do MPT em relação ao empresariado – sensibilizar o empresariado conscientizando-o acerca da inserção das PPD e dos reabilitados no mercado de trabalho.

Meta do MPT em relação às PPD e aos reabilitados – conscientizar as PPD e os reabilitados da necessidade de se capacitarem a fim de que possam concorrer a uma vaga num mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Em suma, a legislação não garante, pura e simplesmente, emprego às PPD e aos reabilitados. Atualmente revela-se necessária ampla capacitação para obter colocação no mercado de trabalho, elevando a alta estima para obter uma melhora uma qualidade de vida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, a utilização de uma construção mental (individual e coletiva) de concepções de deficiência, de ações de adequação das condições e práticas de trabalho e de qualidade de vida no trabalho possibilitou uma compreensão mais sistematizada da gestão do trabalho de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso permitiu alcançar a resposta para o questionamento inicial da pesquisa, que foi: quais as principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção na inclusão de portadores de deficiências no mercado de trabalho.

[5] Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho
[6] Instituto Nacional do Seguro Social
[7] Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência
[8] Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência
[9] Ministério Público do Trabalho

Através da identificação das principais ferramentas de capacitação profissional para inserção de deficientes no mercado de trabalho e da verificação do índice de profissionais portadores de deficiência com capacitação. Torna-se possível então, sugerir parcerias entre as organizações, para que além de atender uma legislação específica, o assunto inclusão de portadores de deficiência, possa ser um motivo para o desenvolvimento social, como também para o desenvolvimento local e empresarial.

Fazendo uma análise geral das concepções de deficiência presentes no mercado, verifica-se a predominância de um discurso pautado na matriz da inclusão e com ênfase nos fatores da matriz técnica (desempenho, benefícios da contratação e treinamento, principalmente), o que referenda a literatura que indica um deslocamento da preocupação em relação à dimensão social da diversidade para uma dimensão técnica como recurso a ser administrado.

A percepção da diversidade como questão social é privatizada por algumas empresas, que assumem em seus princípios de responsabilidade socioambiental seu compromisso social com essa questão, e não apenas cumprindo a lei como obrigação a ser realizada.

Contudo a gestão da diversidade mostra-se complexa, pois, apesar do predomínio de concordância com algumas concepções de deficiência, as outras também aparecerem no mercado, uma indefinição quanto ao grau, ou mesmo e efetividade em determinados casos, o que provoca um desafio para a de Gestão de Pessoas.

Em relação as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, verifica-se que, em relação ao fator sensibilização, os resultados revelaram a necessidade de um trabalho mais efetivo em algumas empresas, visando facilitar a inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência.

As adaptações são as ações privilegiadas pelo mercado (presentes em algumas empresas) nesse processo de gestão da diversidade. Em relação às práticas de Recursos Humanos, os resultados indicam que o mercado, carece de uma definição basicamente sobre as possibilidades de adequação do perfil de cada profissional portador de deficiência, com as funções laborais existentes, para com isso, garantir a igualdade de oportunidades nos processos de promoção e transferência dessas pessoas e divulgar essas ações entre as gerências.

Os dados verificados, através da pesquisa hora descritos confirmaram que a concepção baseada na inclusão está relacionada positivamente com as ações de sensibilização

e com as práticas de Recursos Humanos, e vice-versa. Essas constatações têm desdobramento prático, pois se percebe também que implementando ações de sensibilização e adequando as práticas de Recursos Humanos, aumenta-se a percepção das pessoas de que o ambiente de trabalho precisa ser acessível a todos.

Verifica-se, ainda, que a percepção dos benefícios da contratação de pessoas com deficiência está associada com as ações de sensibilização, o que implica também que, aumentando-se as ações de sensibilização, aumenta-se esse tipo de percepção entre as pessoas.

Conclui-se ressaltando que, embora o estudo contemple um universo reduzido, ele permitiu colocar à prova as concepções de deficiência e de ações de adequação das condições e práticas de trabalho, demonstrando sua validade, tanto para diagnóstico quanto para o planejamento de ações de inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência, além de demonstrar que as pessoas que se inserem nesta condição, não se rendem a limitações de capacidade.

REFERÊNCIAS

BECHTOLD, Patrícia Barthel, WEISS, Silvio Luiz Indrusiak. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho.** Santa Catarina: ICVPG, 2008. Disponível em: http://www.ufpe.com.br Acesso em 20 de abril de 2012.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.** Diário Oficial da União de 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. Constituição da República Federativa do. **Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990**. São Paulo, cap. III - Da Educação, da Cultura e do Desporto, Saraiva,2000.

CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** São Paulo: Atlas, 1996.

Comissão Pastoral de Direitos Humanos – Regional-Leste II/BH. **Manual de Direitos Humanos e Cidadania.** Belo Horizonte: Paulus, 1997.

DECLARAÇÃO de Salamanca e Linha de Ação sobre Necessidades Educativas Especiais. Brasília: Corde, 1994.

FERREIRA, Ana Lúcia. **Atividade gerencial e os caminhos sustentáveis.** SC. Florianópolis, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da**. O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico).** Advocacia pública e sociedade. São Paulo, 1997.

GALBRAITH, R.; Lawler III, E. F. **Organização para competir no futuro**. São Paulo: Makron Books, 1995.

GONÇALVES, Hortência Abreu. **Manual de artigos científicos.** São Paulo: Avercamp, 2004.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAZZOTA, Marcos J. S**. Educação especial no Brasil**. 3ª edição, Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.

NETO, F.; BRENNAND,J. **Empresas socialmente sustentáveis**: o novo desafio da gestão moderna. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

OLIVEIRA, Antonio L. de., SA 8000: O Modelo ISSO-9000 **Aplicado à Responsabilidade Social**. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2002.

PASSOS, E. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

PASTORE, Jose. Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: Editora LTr. 2000.

RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia Científica**. São Paulo: Avercamp, 2006.

STAINBACK, Susan & STAINBACK, Willian. **Inclusão: um guia para educadores**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.