

AVM Faculdade Integrada

**O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Por

LILIAN RICCIOPPO

**RIO DE JANEIRO
2011**

AVM Faculdade Integrada

**O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Por

LILIAN RICCIOPPO

Orientador: Adélia Araújo

Monografia apresentada ao Curso de Gestão de Recursos Humanos da AVM Faculdade Integrada como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Especialista em Gestão de Recursos Humanos.

**RIO DE JANEIRO
2011**

AGRADECIMENTOS

Ao meu marido Artur, meu grande Amor, desde sempre e para sempre.

DEDICATÓRIA

Ao meu marido Artur, que me deu força durante todo esse tempo e não me deixou desistir.

À minha Linda mãe, por me iluminar com ideias fantásticas e uma visão mais humana do mundo.

RESUMO

Considera-se que as pessoas com necessidades especiais são aquelas que necessitam de um processo de aprendizagem diferente para desenvolver suas habilidades e capacidades. Essas pessoas se tornam vulneráveis, pois necessitam de apoio constante e confiança na sua possibilidade de encontrar caminhos para crescer e realizar-se plenamente. Esta necessidade de apoio contínuo também gera respostas de super proteção ou indiferença. As respostas que esta comunidade recebeu ao longo de séculos não foram satisfatórias. A reação espontânea tende a eliminar quem é diferente, quem escapa dos critérios de normalidade que fixa uma sociedade. Assim o caminho para as pessoas com necessidades especiais, torna-se difícil se não contar com aliados, como a inclusão no mercado de trabalho. Esta pesquisa tem o propósito de analisar essa situação recorrente, utilizando-se para tanto, pesquisas bibliográficas na evolução de conceitos de autores através de meios diversos. Aponta-se como resultado, a necessidade imediata de se aproveitar a tecnologia da informação como meio de facilitar essa inserção, das pessoas com necessidades especiais, no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Essa pesquisa tem como foco a aplicabilidade da lei de inclusão do deficiente no mercado de trabalho com ênfase nas ações de RH. Essa pesquisa será delimitada aos estudos sobre o tema inclusão do deficiente no mercado de trabalho realizados no campo da Gestão de Recursos Humanos.

A metodologia do trabalho proposto é a pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, tendo como fonte de coleta de dados a pesquisa bibliográfica realizada através de livros, artigos e revistas acadêmicas da área, baseada inicialmente nos seguintes autores: BATISTA (2000); CLEMENTE (2003); FONTES (2002); RATTNER (2002); SALIBA (2004).

O objetivo da pesquisa bibliográfica é colocar o pesquisador em contato direto com todo conteúdo escrito, dito ou gravado a respeito de um determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritas por algum modo, quer publicadas, quer gravadas, servindo como contextualização da fundamentação teórica do estudo.

Desta forma, esta pesquisa visa, através do levantamento teórico, ampliar os conceitos acerca da inserção do deficiente no mercado de trabalho e qual a importância do departamento de Recursos Humanos para esta finalidade.

Portanto, a metodologia deste trabalho é a pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e terá como fonte de coleta de dados a pesquisa bibliográfica realizada através de livros, artigos e revistas acadêmicas da área.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
I - RECURSOS HUMANOS: EVOLUÇÃO, FUNÇÃO E IMPORTÂNCIA NAS ORGANIZAÇÕES	11
II - INCLUSÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO: ASPECTOS GERAIS E LEGAIS	21
III - TÉCNICAS DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE UTILIZADAS NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS	27
3.1 - <i>PADRÕES DE ACESSIBILIDADE DURANTE O PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE NAS EMPRESAS</i>	<i>33</i>
CONCLUSÃO	37
BIBLIOGRAFIA	38

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo avaliar o papel do departamento de Recursos Humanos nas organizações, no que tange a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho. Assim, o estudo propõe-se a investigar como a área de Recursos Humanos pode contribuir para o cumprimento da lei de cotas e contribuir para a inclusão da pessoa com deficiência de forma mais adequada, gerando benefícios tanto para os colaboradores como para a própria empresa na quais estes prestarão serviços.

O tema abordado neste trabalho é de essencial importância, uma vez que elaborar um estudo acerca da inclusão do deficiente no mercado de trabalho é um assunto debatido com frequência por diversos setores da sociedade, sendo alvo de atenção por parte das organizações em geral.

Dados obtidos por meio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003) denotam uma quantidade aproximada de 24 milhões de pessoas com deficiência. Portanto, implementar projetos, programas e cumprir leis trabalhistas específicas para atender a este público é fundamental, respeitando as cotas destinadas a estas pessoas e estabelecendo percentuais de inclusão destes colaboradores.

Em linhas gerais, ao cumprir a lei, as organizações demonstram a responsabilidade social que mantém perante a sociedade. Para tanto, adotar um projeto de coordenação ligada à implantação e consecução de programas de formação profissional voltados para este público é rigorosamente imprescindível.

Torna-se pertinente comentar que as empresas no cenário contemporâneo que lidam com a empregabilidade de pessoas deficientes, notam com maior facilidade que a lei da reserva de cotas tem sido deixada à margem. Isto pode ser relacionado ao preconceito, discriminação e falta de informações sobre a capacidade dessas pessoas, que podem exercer funções

e desempenhar tarefas com qualidade e presteza, uma vez que estejam adequadas às mesmas dentro da organização.

É necessário afirmar que não se pode apenas auxiliar o deficiente a inserir-se no mercado evitando sua marginalização. Deve-se também oferecer subsídios para sua permanência, através de recursos que o ajudem a desenvolver-se de forma plena e atuante tanto profissionalmente quanto pessoalmente.

Visando uma melhor organização deste trabalho, os capítulos serão elaborados com base no objetivo geral que norteia o estudo, ou seja, avaliar como as políticas públicas de inclusão do deficiente no mercado de trabalho estão impactando e sendo aplicadas pelos profissionais de RH.

Com isso, a fundamentação teórica deste estudo focará inicialmente os principais conceitos e funções da área de Recursos Humanos, assim como sua evolução ao longo dos anos. Posteriormente, serão abordadas as técnicas de inclusão utilizadas atualmente pelas organizações, bem como apresentar os padrões de acessibilidade universalizados e delineados durante o processo de inclusão de deficientes na empresa contemporânea e por fim, analisar de modo geral as possibilidades que os deficientes estão tendo com os projetos de inserção empresarial.

Diante de todos estes fatos, como os Recursos Humanos podem contribuir para cumprir a lei de cotas e fazer a inclusão da pessoa com deficiência de forma mais adequada para os deficientes e para os demais colaboradores da organização?

O tema sugerido é de fundamental relevância, pois há diversos estudos a respeito da abordagem inclusivista no mercado de trabalho atual. Hoje, nosso país possui 24 milhões de pessoas com deficiência, de acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Ciente deste fato, as leis trabalhistas estabeleceram certas obrigações de contratação baseadas em cotas específicas e percentuais de inclusão de

colaboradores. Com isso, ao tentar cumprir a lei, as empresas se esforçam, mas sem um projeto de coordenação ligada à implantação e consecução de programas de formação profissional voltados para um público fora da normalidade do dia a dia.

Atualmente, as empresas que lidam com a empregabilidade de pessoas com deficiência, notam com maior facilidade que a lei da reserva de cotas tem sido deixada em segundo plano, ao passo de que se estabelece a lei do “cada um por si”, do preconceito e da discriminação.

O que pode-se concluir nesse momento é transcrito por Rattner (2002) como um campo de que tenta não apenas extrair o deficiente da marginalização e da não entrada no mercado de trabalho, mas também fornecer recursos que este tenha um desenvolvimento pleno e atuante nessa nova realidade.

Sendo assim, devemos avaliar como as políticas públicas de inclusão do deficiente no mercado de trabalho estão impactando e sendo aplicadas pelos profissionais de RH, além de:

- Analisar técnicas de inclusão usadas nas empresas nos dias de hoje;
- Apontar os padrões de acessibilidade universalizados e delineados durante o processo de inclusão de deficientes na empresa contemporânea;
- Empreender posições analíticas sobre as possibilidades que os deficientes estão tendo com este tipo de projeto de inclusividade empresarial.

A partir da formulação da questão problemática, tem-se a hipótese de que O Departamento de Recursos Humanos (RH) é um departamento que tem a responsabilidade de dimensionar o processo de inclusão de pessoas com

deficiência nestes novos tempos, tendo em vista que será deste departamento o fardo maior de construção de programas de valorização e inserção da pessoa com deficiência nas organizações de modo estruturado.

Por fim, a presente pesquisa tem como foco a aplicabilidade da lei de inclusão do deficiente no mercado de trabalho com ênfase nas ações de RH. A pesquisa será delimitada aos estudos publicados nos últimos 10 anos sobre o tema inclusão do deficiente no mercado de trabalho realizadas no campo da gestão de Recursos Humanos.

I. RECURSOS HUMANOS: EVOLUÇÃO, FUNÇÃO E IMPORTÂNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

No primeiro capítulo da monografia serão abordados conceitos a respeito dos assuntos que oferecem suporte teórico às observações inerentes a inserção do deficiente no mercado de trabalho, assim como o papel dos Recursos Humanos para dar suporte a esta inclusão.

Para isso, serão apresentadas definições sobre Recursos Humanos, sua evolução, função, objetivos e importância para as empresas, técnicas de inclusão usadas nas empresas, os padrões de acessibilidade universalizados e delineados durante o processo de inclusão de deficientes nas organizações e por fim, as oportunidades oferecidas com o projeto de inclusividade empresarial para os deficientes.

Toledo (1999, p. 24), infere que:

[...] uma vez comprovadas não somente a importância da área de recursos humanos em si, mas também as grandes possibilidades de desenvolvimento de seus conhecimentos e técnicas, que passariam a influenciar diretamente os resultados da empresa, se começam a observar uma valorização crescente da área, especialmente nos países mais desenvolvidos econômica e culturalmente.

A missão inicial do órgão de recursos humanos, que era predominantemente servir de amortecedor das insatisfações de pessoal e ser um órgão técnico-administrativo relativamente isolado da direção da empresa, passa a ser encarada como atividade contribuidora para a modernização constante das organizações como um todo. (TOLEDO, 1999, p. 15).

Toledo (1999, p. 28) postula que:

A Administração de Recursos Humanos pode ser definida como a área de estudos e atividades que lida com os aspectos relativos ao elemento humano em geral, nas organizações. Ou seja, a área que trata dos problemas de pessoal, de qualquer agrupamento humano organizado.

Gestão de pessoas é um tema de muita importância no cenário corporativo. É algo muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada empresa, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia que é utilizada, os processos internos e muitas outras variáveis.

O maior recurso de uma empresa está em seus profissionais, embora muitos ignorem o valor do potencial que seus colaboradores podem trazer ao negócio.

Segundo Toledo (1999, p. 23):

O órgão de Recursos Humanos, como setor definido da administração das empresas, teve seu aparecimento no início deste século, tendo tido sua evolução acelerada na década de 20. O fortalecimento do movimento sindical, que surgiu como uma defesa às situações negativas de ordem econômica e social, provocadas pela Revolução Industrial, auxiliou grandemente a institucionalização dos órgãos de pessoal nas organizações. O fator humano no trabalho já tinha de ser tratado com atenção específica. A carência de mão de obra, provocada pela Primeira Guerra Mundial, foi outro fator que contribuiu para o reforço dos órgãos de Recursos Humanos.

Com a globalização e o grande aumento da competitividade entre as organizações, as empresas exigem cada vez mais de seus funcionários.

A falta de valor às pessoas, dentro de uma organização geralmente vem acompanhada de falhas no alinhamento de processos, falta de motivação, desenvolvimento e recompensas aos funcionários.

Muitas vezes, as organizações, na ânsia de obter resultados imediatos, podem se esquecer de que é um ser humano que está ali, trabalhando sob forte pressão.

Muitas vezes, as circunstâncias e o andamento dos negócios, fazem com que muitas pessoas ingressem nesse setor sem possuir uma bagagem

mínima necessária e, em determinadas situações, sem ter um conhecimento e vivência em gestão.

Para Toledo (1999, p. 27):

A função da área de recursos humanos constitui-se nas amplas ações de gerenciar, administrar ou gerir, igualmente como é a função de marketing, financeira, produção, etc. Um dos conceitos de gerência é a ação que implica direção, coordenação e controle de recursos; entre eles, os recursos humanos.

Chiavenato (2000, p. 148) discorre:

No Brasil, a administração de recursos humanos é considerada uma área relativamente nova, pois o profissional de recursos humanos é encontrado nas grandes organizações e raramente nas médias. Mas sabe-se que a administração de recursos humanos é perfeitamente aplicável em qualquer tipo de organização. Basta uma conscientização dos executivos em relação à importância da administração de recursos humanos.

Para Chiavenato (2002, p. 19) “a administração de recursos humanos tem sua origem no início do século XX, após o forte impacto da Revolução Industrial, com a denominação Relações Industriais”.

[...] a expressão administração de Recursos Humanos é considerada uma especialidade que surgiu com o advento do crescimento e complexidade das organizações desde a Revolução Industrial. Inicialmente, esta área era denominada relações industriais e destacava-se por ser uma atividade que, entre outras coisas, mediava o conflito entre pessoas e organizações. (CHIAVENATO, 2002, p. 18).

Chiavenato (2002, p. 26) diz que:

Os recursos humanos não estão somente dentro da área de administração de recursos humanos, mas principalmente, alocados nos diversos órgãos da organização e sob a autoridade de diversos chefes ou gerentes, assim, cada chefe ou gerente é o responsável direto por seus subordinados. A administração de recursos humanos é uma responsabilidade de linha e uma função de staff.

Atualmente, podemos verificar diversos métodos e técnicas que orientam e dão uma base para quem atua ou pretende atuar na área de gestão de pessoas. Porém, existe uma constante mudança nesse universo, onde

inesperadamente ocorrem situações que exigem rápidas tomadas de decisão e uma apurada visão estratégica do negócio para contornar os problemas.

Um outro ponto interessante é o estabelecimento do fluxo de informações dentro de um determinado setor e da empresa como um todo. O alinhamento e a integração entre setores são elementos muito importantes para uma boa gestão de pessoas.

Chiavenato (2000) avalia que:

[...] com a evolução da administração de recursos humanos, criaram-se várias denominações ao longo do tempo. No passado as expressões utilizadas eram: administração de pessoal, relações industriais e relações humanas. Mais recentemente tem-se: administração de recursos humanos, desenvolvimento de recursos humanos e comportamento organizacional.

Um dos aspectos mais importantes da estratégia organizacional é a sua amarração com a função de Gestão de Pessoas. Em outros termos, como traduzir os objetivos e estratégias organizacionais em objetivos e estratégias de Recursos Humanos. (CHIAVENATO, 2002, p. 29).

A administração de recursos humanos consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite as pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho (CHIAVENATO, 2002, p. 162).

Ficher (1998, p.126) assinala que:

[...] o modelo estratégico, resultante das transformações ocorridas a partir da reestruturação produtiva e da intensificação da concorrência no mercado mundial do final da década de 80 e início dos anos 90 deram novos rumos aos Recursos Humanos.

Ficher (1998, p. 127) salienta que:

[...] o modelo estratégico tem como objetivo principal superar a visão técnica, tornando os mecanismos de gestão de pessoas alinhados à estratégia de negócio da empresa (...) fazendo com que a visão de Recursos Humanos interfira na definição da estratégia negocial.

A constituição do Modelo Competitivo de Gestão de Pessoas no Brasil foi analisado no trabalho de Ficher:

Trata-se de mudanças nas políticas e nos processos de gestão que estabeleceram um novo padrão de relações na interação entre o indivíduo e a organização. Esta nova concepção seria uma resposta à drástica mudança que ocorreu nos fatores condicionantes do modelo nos últimos anos, com os processos de globalização e intensificação da competitividade. O pressuposto básico deste modelo é gerir pessoas como vantagem competitiva onde o valor agregado pelas pessoas à empresa é a principal expectativa da organização e a possibilidade de desenvolvimento profissional e pessoal o principal anseio das pessoas (FICHER, 1998, p.127).

O modelo competitivo é encontrado em empresas que atuam em setores onde os fatores condicionantes tornam o negócio da empresa altamente dependente do desempenho humano. Geralmente está presente em empresas de grande porte do setor de serviços, onde a agregação de conhecimento é uma das suas competências essenciais. No caso das indústrias, este modelo seria necessário naquelas que utilizam alta tecnologia e aquelas cujo mercado tornou-se exigente quanto a diferenciais que somente o homem pode agregar ao produto ou ao atendimento prestado ao cliente (FICHER, 1998, p.128).

Ficher descreve os pontos que prevaleciam como base no tipo de relação descrita acima:

uma relação direta entre empresa e pessoa, através da qual o empregado retirava muito de sua identidade profissional;

· os dois pólos da relação, trabalhador e empresa, almejavam a estabilidade, o relacionamento de médio e longo prazo era colocado como meta, havendo, portanto um interesse mútuo em preservar a relação;

· nas ações de desenvolvimento a iniciativa predominante era da empresa, que se responsabilizava por prover o empregado do conhecimento sobre o trabalho;

· as responsabilidades da empresa extrapolavam as relações de trabalho estrito senso; ela procurava dar assistência às pessoas em suas necessidades pessoais e familiares, o que justificou muitos autores a chamar esta relação de paternalista e assistencial (FICHER, 1998, p.355-356).

Ficher (1998, p.356) observou que "o novo modelo de gestão de RH vem sendo estruturado em bases praticamente opostas ao anterior, o que deverá implicar um padrão de relações também radicalmente diferente".

O novo padrão de relações estaria se transformando de "estável, paternalista e assistencial, para instável, profissional e competitivo", com profundas mudanças no papel do empregado, que passa da função de "colaborador", para a função de "parceiro", numa relação que existe enquanto existir o negócio. O modelo de relação e de gestão de pessoas estaria refletindo dentro do ambiente organizacional, o que vem ocorrendo num nível mais amplo em toda a sociedade (FICHER, 199, p. 357)

(...) a gestão de recursos humanos deixaria de ser estratégica em função de uma condição genérica, como por exemplo o fato das pessoas serem o principal ativo da organização, ou porque pessoas motivadas seriam, por definição, mais produtivas e engajadas, ou ainda porque ela está alinhada a uma estratégia global. Pessoas passam a ser estratégicas somente naquelas situações em que o ser humano "é visto e tratado como uma fonte de vantagem competitiva. (Fischer, 1998, p. 108)

De acordo com Ribeiro (2005, p.1), a função desempenhada pela administração de Recursos Humanos na conjuntura atual assumiu responsabilidades importantes, o autor esclarece que:

Em uma época de globalização, a competição, os fortes impactos da tecnologia e as céleres mudanças tornaram os maiores desafios externos, a vantagem competitiva das empresas está na maneira de utilizar o conhecimento das pessoas, colocando-o em ação de modo rápido e eficaz, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores. O profissional de Recursos Humanos deve possuir o poder de diferenciar as pessoas com as quais lida em seu dia-a-dia, pois os seres humanos são dotados de personalidades próprias, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, além de possuírem conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades, indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. Esse profissional tem de considerar as "pessoas como pessoas", e não como meros recursos da organização.

Os profissionais de recursos humanos devem possuir três competências básicas:

1) Conhecimento do negócio, ou seja, o entendimento dos aspectos financeiros, estratégicos, tecnológicos e organizacionais.

2) Fornecimento das práticas de recursos humanos, que consiste na capacidade de criar e implementar adequadamente atividades de recursos humanos, como recrutamento e seleção, remuneração, treinamento, estruturação organizacional, relações com empregados e comunicação.

3) Administração da mudança, que é a capacidade de gerenciar o processo de mudança e entender quais as mudanças necessárias, como a inovação e a criatividade.(MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p.504).

Mattos (1998, p. 84) advoga que o departamento de Administração de Recursos Humanos “tem uma função estratégica, criativa e competitiva” apresentando algumas características como:

- Capacidade de adaptação em um mundo de mudança rápida, marcado pela incerteza, competição crescente e turbulência;
- Respeito à dignidade e ao valor dos indivíduos no ambiente de trabalho;
- Intensa atividade de treinamento e aperfeiçoamento de seus quadros;
- Administração orientada para o futuro;
- Tolerância e aceitação das diferenças e diversidades entre os seus membros;
- Incorporação criativa de novos procedimentos, políticas e experiências;
- Autonomia e flexibilidade presentes na estrutura organizacional. (MATTOS, 1998, p. 84).

Uma das funções de Recursos Humanos é o treinamento, que:

[...] é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as

exigências dos papéis funcionais. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p 338)

A Administração de Recursos Humanos atua em ponto de equilíbrio, de um lado, estimulando os empregados a alcançarem as metas de trabalho e, de outro lado, voltada para dar-lhes condições satisfatórias de desempenho, procurando atendê-los em suas necessidades materiais e psicológicas. (AQUINO, 1980, p.77).

A preocupação com a integração e com a produtividade do homem no trabalho conduz a Administração de Recursos Humanos ao estudo das estruturas organizacionais, no sentido de identificar melhores caminhos para o planejamento do trabalho, pois a organização e o homem são elementos inseparáveis para o desempenho eficaz da empresa. (AQUINO, 1980, p.60).

A Administração de Recursos Humanos é o ramo especializado da ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. (GIL, 1994, p.13).

Recursos humanos “é, pois a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoas”. (GIL, 1994, p.13).

“Depois de programar o recrutamento, o sistema de RH deve colocar em prática as medidas propostas na fase inicial do processo. (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997, p.89).

Recursos humanos é importante, pois:

As condições externas à empresa criam o ambiente para a administração de recursos humanos. Elas influenciam as decisões tomadas pela organização; e essas decisões, por sua vez, influenciam as condições externas. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p 64)

Sendo que “o principal interesse gerencial é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de um modo eficiente e eficaz”. (SILVA, 2002, p. 224).

O empresário representado nas organizações pelo Administrador, deve se sentir responsável pela integração da pessoa portadora de necessidades

especiais no mercado de trabalho, ele deve oferecer uma porcentagem de suas vagas para pessoas portadoras de necessidades especiais, o processo de recrutamento, seleção e treinamento destas pessoas não deve ser diferente do processo utilizado para as pessoas não-portadoras de deficiência, o portador de necessidades especiais não necessita possuir aptidões acima do normal para compensar a sua perda.

A dificuldade em se colocar a mão-de-obra da pessoa portadora de necessidades especiais no mercado de trabalho acontece por motivos diversos. Pode-se citar desde a conjuntura econômica, a política educacional do país até a política de transportes urbanos. Mas, sem dúvida nenhuma, o principal motivo é a falta de conhecimento por parte dos empresários e, principalmente, dos administradores de recursos humanos, da capacidade de trabalho, da forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação em vigor e da reação dos colaboradores não-portadores de deficiência.

Uma pessoa portadora de necessidades especiais é aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.

O Decreto 3.298 de 20/12/1999, art.36º, inciso 1º, regulamenta que a dispensa de trabalhador portador de necessidades especiais, ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Leis que reservam mercado de trabalho para as pessoas portadoras de necessidades especiais somente agravam o problema da discriminação e do preconceito e a razão é muito simples. Ao desejar garantir emprego para a pessoa portador de necessidades especiais, o governo está exigindo a assinatura de um contrato de trabalho unilateral, que interessa apenas a uma

das partes. Este contrato de compra de força de trabalho estará condenado ao insucesso.

O empresário pensa como empreendedor, não como político nem como assistente social. Buscar através de relatos e esclarecimentos a conscientização, não só dos empresários, mas também dos administradores e das pessoas não portadores de deficiências que por âmbito profissional ou social convivem com pessoas portadoras de necessidades especiais.

II. A INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO: ASPECTOS GERAIS E LEGAIS

Embora muitas organizações tenham tomado providências com relação ao bem estar dessas pessoas, como implantação de rampas, elevadores, sistema de leitura manual, os sistemas das organizações continuam muito defasados, pois a melhora é somente direcionada ao bem estar e não ao crescimento profissional.

Possuímos a lei de cota citada da seguinte forma:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados 2%

II - de 201 a 500 3%

III - de 501 a 1.000 4%

IV - de 1.001 em diante 5%

Se analisarmos bem, segundo a lei acima é somente necessário que as organizações possuam as tais cotas, ou seja, vale destacar que realmente não há incentivo algum no que diz respeito ao plano de carreira das pessoas com necessidades especiais, o que leva as organizações a encarar tal situação como uma obrigação e não como um hábito normal, pois caso a lei não seja cumprida a organização receberá uma multa, fazendo com que a empresa contrate as pessoas com necessidades mas nem sempre dão chance para as mesmas crescerem profissionalmente.

Segundo Fávero (2004, p.24):

Deficiência é uma limitação significativa física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. A incapacidade para alguma coisa (andar, subir escadas, ver, ouvir, etc.) é uma consequência da deficiência, que deve ser vista de forma localizada, pois não implica em incapacidade para outras atividades.

No mundo do trabalho as pessoas com necessidades especiais registram maior desemprego e menores rendimentos que as pessoas sem estas necessidades. Com frequência estão relegados a trabalhos de baixo nível e poucos rendimentos, com escassa segurança social e legal, ou estão segregados do mercado primário de trabalho.

Costalatt (2003, p. 31) para a OIT o termo pessoas com necessidades especiais refere-se a:

Toda pessoa cujas possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Muitos estão sub empregados, fato este que acaba por afetar sua auto-estima e, com isso, muitos se resignam e decidem abandonar suas tentativas. No entanto, a experiência demonstra que, quando encontram trabalhos que correspondem a suas capacidades, habilidades e interesses, podem contribuir com importantes mudanças no local de trabalho.

Para se comprovar que uma pessoa é deficiente, tanto para termos de empregabilidade, como de direitos e deveres, fazem-se necessárias as seguintes ações (Brasil, 2007, p. 25):

a) Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado (a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição; b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

Em um clima de incerteza econômica e política, a proteção dos membros mais vulneráveis da sociedade tem uma importância maior. Além disso, para atingir os objetivos de Desenvolvimento do Milênio (DM) são necessários programas de ação sustentável para a promoção do emprego, o desenvolvimento rural e a redução da pobreza que gerem trabalho produtivo e decente para as pessoas com atividade limitada.

Clemente (2003, p. 61) relata que:

[...] fizemos alguns estudos sobre portadores de deficiência e mercado de trabalho. Um deles mostra claramente a dificuldade de indústria admitirem PPD porque grande parte deles tem um retardamento escolar. Há um número expressivo de PPD que não concluíram o Ensino Fundamental ou o Ensino Médio, que são requisitos básicos para essa pessoa se enquadrar tecnologicamente no mercado.

As empresas podem aproveitar muito as pessoas com diferença no meio de trabalho, elas terão necessidade de apoio e também darão um retorno a toda ajuda recebida, assim os trabalhadores que estão à sua volta se sentirão mais úteis. (CLEMENTE, 2003, p. 26).

A Constituição Federal Brasileira, (1990), no art.37º inciso VIII postula que a lei “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios da admissão”. No art.7º da mesma, inciso XXXI, lê-se: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (BRASIL, 1990).

Segundo a Constituição Federal (1990), art.5º:

São diretrizes da Política Nacional para Integração do Portador de Deficiência”: inciso VII, “promover medidas visando a criação de empregos que privilegiem atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência”.

A Lei de Cotas (Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (Brasil 1991), que almeja garantir ao portador de deficiência dispositivo legais para um espaço no mercado de trabalho pela via da empregabilidade, reservando um percentual

de cotas proporcionalmente ao número de funcionários de uma empresa apresenta o seguinte texto:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados.....2%;

II – de 201 a 500.....3%;

III – de 501 a 1000.....4%;

IV – de 1001 em diante.....5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (BRASIL, 1991).

A Lei nº 8.212/1991, no seu Artigo 22, § 4º determina que:

§ 4º- O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que utilizem empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental, com desvio do padrão médio. (BRASIL, 1991).

Incluir portadores de deficiência no quadro de funcionários pode trazer uma série de vantagens às empresas, tanto do ponto de vista corporativo quanto em relação à imagem da empresa perante seu mercado e a sociedade.

Internamente existem indicativos de melhora no clima organizacional a partir da inclusão de colaboradores com deficiência. É comum, por exemplo, encontrar funcionários sem deficiência que passam a ter orgulho da empresa em que trabalham, pelo fato de perceberem que ela acredita na diversidade e

no potencial do ser humano. Para muitos funcionários, a organização passa a ter um diferencial no desenvolvimento de pessoas.

A respeito da imagem institucional, os ganhos alcançados pela empresa que inclui pessoas com deficiência, também podem ser traduzidos através da percepção positiva do ponto de vista do consumidor. Não há dúvidas de que o cliente passa a enxergar essa empresa como uma organização que não visa apenas o lucro, mas que atua com a responsabilidade social. O que muitas vezes ajuda a imagem e lucros da mesma.

Melo (2002, p. 92), referindo-se à nossa legislação, em relação às pessoas deficientes, afirma:

A superação dos obstáculos ao emprego das pessoas com deficiência deverá ocorrer pelo esforço integrado do setor público e do setor privado, possibilitando assim uma melhor absorção dessas pessoas nos diversos tipos de trabalho ofertados em nosso país. A questão é de apenas achar o trabalho adequado à limitação de cada trabalhador.

Sasaki (2003, p. 4) observa que a dificuldade de inserção pode estar em todas as partes, o autor assevera que:

As barreiras à empregabilidade e à capacitação profissional podem estar na própria pessoa com deficiência e seus familiares, bem como nos empregadores, nos potenciais colegas de trabalho, nos professores escolares e nos instrutores profissionalizantes. E podem estar no espaço urbano, nas edificações, nos transportes, bem como nas metodologias, nos instrumentos, na comunicação e nos programas e políticas disponíveis na sociedade.

Para o Ministério Público do Trabalho o descumprimento da Lei de Cotas tem sido foco de intensa fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho. No primeiro trimestre deste ano, 2.694 empresas sediadas no Estado de São Paulo estavam sob a fiscalização ativa da DRT por esta irregularidade. O valor da multa é de R\$ 1.101,75 por pessoa não contratada.

Segundo muitas empresas, apesar dos seus esforços, têm encontrado dificuldades para desenvolver projetos bem estruturados, que cumpram as

exigências da Lei de Cotas. Elas esbarram nas discriminações do passado. Pessoas com necessidades especiais com frequência eram excluídas, pela própria família do ensino com qualidade e do convívio social. Pessoas com diferentes tipos de deficiência podem exercer praticamente qualquer atividade profissional.

Sasaki (2003, p. 174) defende que:

A inclusão social constitui processo bilateral, no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. O que se observa, ainda, na prática, é o modelo de integração social em que a sociedade permanece passiva; aceita portadores de deficiência desde que sejam capazes de se moldar ao sistema existente.

De acordo com Gugel (2004, p. 26):

[...] o portador de deficiência só estará incluído na sociedade e, exercendo plenamente a cidadania se dispuser de um trabalho digno. É preciso que habilitação ou qualificação profissional seja adequada à função ou que exercer.

A contribuição das pessoas com atividade limitada pode gerar mais benefícios econômicos e sociais aos países e reduzirão os custos associados a sua exclusão.

III. TÉCNICAS DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE UTILIZADAS NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORANEAS

Administradores de empresas responsáveis pelo recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal sobre a questão da colocação da mão-de-obra da pessoa portadora de necessidades especiais no mercado de trabalho chegaram a afirmar que, em situações normais da economia, ou seja, quando a economia está estabilizada ou em crescimento, é difícil inserir os portadores de necessidades especiais nas empresas e, quando a economia entra em crise, conseqüentemente gerando desemprego, os primeiros a serem demitidos são estas pessoas.

“A empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei.” (ETHOS, 2002, p.22).

De acordo com o Instituto ETHOS (2002, p. 19):

A empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos. Enfim, esses fatores humanizam mais o ambiente de trabalho.

Com um clima organizacional favorável, também é possível obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepara - la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora. (ETHOS, 2002, p. 19)

É importante salientar que:

A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe as barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo. A partir daí, três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: em primeiro lugar, as

dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados; em segundo, a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com pessoas com deficiência; e, em terceiro, a precária educação e profissionalização da maioria delas. (ETHOS, 2002, p. 21).

Infere-se que:

Qualquer medida tomada pela empresa para incluir entre seus funcionários pessoas com deficiência só será eficaz se houver um compromisso firme da direção com esse processo. Combater de forma explícita as manifestações de preconceito, interferir em todos os níveis de chefia, acompanhar a adaptação e, principalmente, demonstrar e exigir respeito para com os novos empregados são atitudes que, vindas dos altos escalões, expressam a determinação de que a empresa como um todo seja inclusiva, e não somente o responsável pela área de Recursos Humanos. (ETHOS, 2002, p. 21)

É comum que as pessoas tenham reações e comportamentos diferentes umas das outras frente a essa questão. A orientação da empresa deve prevalecer, mas é importante que todos possam se manifestar sem constrangimentos. Empresas especializadas em contratação e recolocação têm desenvolvido um tipo de trabalho denominado “sensibilização de funcionários”, procurando estabelecer uma integração por meio de conversas em grupo, palestras e depoimentos de pessoas com deficiência que estão empregadas e de pessoas que conviveram com pessoas com deficiência em outras situações de trabalho. (ETHOS, 2002, p. 21 - 22)

A direção da empresa deve fazer parte desse processo, disseminando os parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social. Despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão. (ETHOS, 2002, p. 22)

Embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele garante que os esforços dispendidos na contratação não sejam desperdiçados. Se o profissional portador de deficiência tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será produtivo como os outros funcionários. Mais que mantê-lo no emprego, o estímulo pode revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção. É um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador. (ETHOS, 2002, p.22).

A capacidade de andar, pensar, apreender, ver e falar dos portadores de deficiência depende, em grande parte, das barreiras e facilidades que encontram.

Em muitos casos, a deficiência desaparece com a simples remoção de obstáculos. É o que acontece, por exemplo, com quem usa cadeira de rodas e passa a dispor de transporte adequado e arquitetura condizente, como boas rampas de acesso. Na prática, essa pessoa deixa de ser deficiente.

Não se constituindo ainda em prática predominante, existem diversos movimentos que buscam resgatar e priorizar o valor do ser humano, da sua subjetividade, em todas as atividades sociais. Como exemplo, pode-se citar o Sistema Único de Saúde (SUS), que dentro suas diretrizes propõem especial destaque a Eqüidade. O princípio da Eqüidade estabelece que a assistência à saúde deve considerar, em todos os sentidos, as características particulares de cada pessoa.

No Brasil, atualmente, existem Leis como a Lei n. 8.213/91 art. 93, também citado no Decreto nº. 3.298/99 art. 36, que reservam parte do mercado de trabalho às Pessoas Portadoras de Deficiências, as denominadas PPDs. A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) dispensou tratamento diferenciado às pessoas com deficiência. O art. 7, inciso XXXI, prevê proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário ou critério de admissão do empregado em virtude de portar deficiência.

Várias organizações e entidades fornecem consultorias auxiliando e orientando as empresas no processo de recrutamento e seleção.

Em geral, sua atuação também inclui cursos de capacitação para as pessoas com deficiência, que são treinadas e encaminhadas para as funções mais adequadas a seus perfis profissionais. (ETHOS, 2002, p.22).

A estreita relação entre a empresa e essas entidades tem sido útil, pois, na maioria dos casos, é onde a pessoa com deficiência faz seu primeiro contato. Essas associações estão aptas para avaliar seu potencial de aprendizagem e quais habilidades podem ser desenvolvidas. Elas se responsabilizam pela indicação, encaminhamento ou por eventual substituição de um profissional portador de deficiência. Não é uma tarefa fácil, já que, segundo estudo do antropólogo João Baptista Cintra Ribas, em cada cinco portadores de deficiência, quatro não estão devidamente qualificados para enfrentar o mercado de trabalho. (ETHOS, 2002, p.22).

“No processo de definição dos requisitos dos cargos em aberto na empresa, deve-se considerar a possibilidade de adaptá-los às capacidades que pessoas com deficiência possam ter para desempenhá-los.” (ETHOS, 2002, p.23).

Identificar quais atividades dentro da companhia à pessoa com deficiência pode desenvolver. Para isso, deve-se levar em conta a acessibilidade do posto de trabalho, função a ser desenvolvida, tipo de deficiência e a capacitação deste profissional para a função. (PROFETA, 2002, p.22-23).

Fica claro que a pessoa portadora de deficiência não está habilitada para toda e qualquer profissão. O princípio constitucional não tem a extensão de permitir que uma pessoa portadora de deficiência visual pretenda pleitear um emprego onde a visão é essencial. (ARAUJO, 1994, p. 87).

As pessoas com deficiência, por outro lado, estão se manifestando de forma positiva, buscando capacitar-se, habilitar-se e reabilitar-se para se integrar no mercado de trabalho formal, sentindo que as oportunidades estão aparecendo e, por falta de capacitação, os cargos oferecidos pelas empresas não são preenchidos (BATISTA, 2000, p.69).

As necessidades das empresas, que participam de um mercado cada vez mais competitivo, exigem uma formação adequada de seus colaboradores, que já estão entendendo que para ter uma oportunidade de trabalho, as pessoas com deficiência precisam estar qualificadas de acordo com a conformidade do mercado atual (SANTIAGO, 2005, p.07).

Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com o restante da empresa e não isolá-las em setores criados para portadores de deficiência são medidas fundamentais para que ocorra um real processo de inclusão. Outro ponto importante é ter em mente que ajustes serão necessários durante a implementação do programa,

pois novas questões podem surgir, de complexidade variável.” (ETHOS, 2002, p.23).

Concentrar as pessoas com determinada deficiência em um único setor, sem que elas tenham possibilidade de evoluir, de ser promovidas ou de ter outras funções e contato com os demais funcionários da empresa pode institucionalizar uma segregação indesejável no ambiente de trabalho. (ETHOS, 2002, p.23).

Para um portador de deficiência auditiva, por exemplo, não se deve restringir suas possibilidades de trabalho a lugares barulhentos. Na verdade, esses locais podem até ser contra-indicados, se puderem levar à perda do resíduo auditivo da pessoa. (ETHOS, 2002, p.23).

Apesar do número de pessoas portadoras de deficiências físicas no mercado de trabalho ser muito reduzido, há ocorrências de situações de discriminação, rejeição ou criação de barreiras dificultando a inserção destes.

Citam-se, os casos de indivíduos colocados à disposição ou encaminhados ao banco de remanejamento pelas chefias imediatas. Também há casos em que a própria pessoa busca ajuda junto aos Recursos Humanos, na solução do problema, seja pela queixa feita verbalmente, escrita ou através de um pedido de transferência para um novo local de trabalho.

O processo de inclusão social é uma realidade nem sempre presente, mas a tendência é aumentar o ingresso destes trabalhadores. Portanto, cabe a mobilização de forças para melhorar as condições de vida destes portadores de deficiência.

As Pessoas Portadoras de Deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas, e que estes direitos, inclusive de não ser submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes ao ser humano.

O repúdio preconceituoso ou a segregação caridosa vem cedendo espaço à compreensão de que a limitação para o trabalho não se constitui como um estigma intransponível, mas ao contrário, como um aspecto meramente instrumental, cuja superação se faz por meio da ação social e estatal.

Ao considerar que um grande número de estudos realça a importância das capacidades sociais tanto para o bem-estar pessoal como para o bom desempenho profissional, vários estudos tratam do tema.

3.1 PADRÕES DE ACESSIBILIDADE DURANTE O PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE NAS EMPRESAS

O administrador que representa a empresa deve se responsabilizar pela integração da pessoa portadora de necessidades especiais no mercado de trabalho. Deve, inclusive, oferecer uma parcela de suas vagas a estas pessoas portadoras de necessidades especiais e, os processos de recrutamento, seleção e treinamento, não devem ser diferente dos processos utilizados com as pessoas não portadoras de deficiência. O portador de necessidades especiais não tem a necessidade de possuir aptidões acima do normal para compensar a sua perda.

A dificuldade em colocar a mão-de-obra da pessoa portadora de necessidades especiais no mercado de trabalho ocorre por motivos diversos, desde a conjuntura econômica, a política educacional do país até a política de transportes urbanos. Mas, com toda certeza, o principal motivo é a falta de conhecimento, por parte dos empresários e, principalmente, dos administradores de recursos humanos, da capacidade de trabalho, da forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação em vigor e da reação dos colaboradores não-portadores de deficiência.

“As condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la.” (ETHOS, 2002, p.26).

O processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho deve levar em conta as dificuldades que as pessoas enfrentam nesse relacionamento. É fundamental que, ao incorporar em seu quadro de funcionários um contingente de pessoas com deficiência, a empresa prepare seu público interno para recebê-las. (ETHOS, 2002, p.29).

Cabe, portanto, às empresas eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas com necessidades especiais possam ter acesso ao mundo do trabalho e assim

desenvolver-se pessoal, social, educacional e profissionalmente (CERIGNONI, 2005, p.30).

A empresa que contrata colaboradores com deficiência deve ter um programa estruturado de adequação da sua estrutura física, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei (MINCER, 1974, p.20, *tradução nossa*).

Uma pessoa portadora de necessidades especiais é aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.

O Decreto 3.298 de 20/12/1999, art.36º, inciso 1º, regulamenta que a dispensa de trabalhador portador de necessidades especiais, ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

“A legislação brasileira garante o acesso irrestrito a todos os cidadãos, e a OIT recomenda que o local de trabalho tenha condições adequadas para facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência.” (ETHOS, 2002, p.26).

[...] a legislação existente não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer a falsa concepção segundo a qual, colocando-se um dispositivo na lei, o portador de deficiência seria automaticamente inserido no trabalho produtivo (HEINSKI; BIGNETTI, 2002, p. 02-03).

A eliminação de barreiras arquitetônicas aumenta a integração, melhora a produtividade e o desempenho das funções em uma empresa. Isso traduz uma visão empresarial e uma cultura de inclusão que se expressa naquele ambiente. (ETHOS, 2002, p.26).

Para Romita (1991, p.5):

O grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está: $\frac{3}{4}$ na carência de qualidade profissional; $\frac{3}{4}$ na carência dos sistemas de habitação e reabilitação; $\frac{3}{4}$ na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Segundo ROMITA (1991, p.6):

[...] A verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho, mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiência são pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como: camelôs distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social”.

Para alcançar o objetivo de proporcionar aos deficientes o acesso aos cargos e empregos públicos e privados, é necessário que o Estado Legislador adote medidas niveladoras, a fim de remover os obstáculos que se opõem ao livre desenvolvimento da personalidade dessas pessoas, assim como dos demais membros das classes sociais desfavorecidas. (ROMITA, 1991 p. 11).

As leis que reservam o mercado de trabalho para as pessoas portadoras de necessidades especiais somente agravam o problema da discriminação e do preconceito e a razão é muito simples. Ao desejar garantir emprego para a pessoa portador de necessidades especiais, o governo está exigindo a assinatura de um contrato de trabalho unilateral, que interessa apenas a uma das partes. Este contrato de compra de força de trabalho estará condenado ao insucesso.

Para Pastore (2000, p. 87) “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”.

[...] certamente que alguns avanços na direção de uma prática inclusiva em relação ao portador de deficiência vem acontecendo, à medida em que tem sido promovidos espaços para debate e trocas de experiências no campo da educação, da saúde, da questão da

acessibilidade aos espaços públicos e privados[...] Mas os discursos que circulam tanto no interior das instituições quanto para além de seus portões denunciam as fraturas de seus ideais, cujas boas intenções ainda se fundamentam, em muitas situações, na compaixão e na benfeitoria, herdeiras dos ideais filantrópicos/iluministas (QUINTÃO, 2005, p. 76).

Segundo Sequeira (2001, p. 56):

A escassez de oportunidades profissionais para estas pessoas, num meio econômica e tecnologicamente cada vez mais evoluído, assim como as dificuldades de ordem cognitiva a elas inerentes que impedem a habilidade e agilidades adaptativas tantas vezes requeridas, e a imaturidade sócio-emocional e vocacional que, normalmente, transportam, são fatores que têm repercussões nesta tarefa de desenvolvimento, ficando, inúmeras vezes, parcialmente cumprida.

É preciso procurar relacionar-se com a pessoa portadora de deficiência com naturalidade. Não tratá-la como se fosse uma criança, nem como se estivesse doente. É provável que, por causa da deficiência, ela tenha dificuldade para realizar algumas tarefas. Por outro lado, como todas as pessoas, deficientes ou não, poderá ser bastante hábil para fazer outras coisas. (ETHOS, 2002, p.29).

A empresa socialmente responsável deve procurar envolver toda a cadeia produtiva na inclusão de pessoas com deficiência. Fornecedores e clientes podem direcionar esforços de vendas e publicidade para o consumidor com deficiência. Adaptar seus produtos ou serviços para que também possam atender às necessidades desse público amplia o alcance dos negócios. Artigos para presente, vestuário com modelos e fechos fáceis de vestir, embalagens adequadas, muitos são os produtos que podem melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência e daqueles que as cercam. Outros podem ser adaptados, como softwares, equipamentos, eletrodomésticos e automóveis, permitindo que sejam utilizados por essas pessoas. (ETHOS, 2002, p.31).

O empresário pensa como empreendedor, não como político nem como assistente social. Buscar através de relatos e esclarecimentos a conscientização, não só dos empresários, mas também dos administradores e das pessoas não portadores de deficiências que por âmbito profissional ou social convivem com pessoas portadoras de necessidades especiais.

CONCLUSÃO

Atualmente as organizações estão preocupadas com o sucesso e a sustentabilidade, mas para esses fatores acontecerem, não depende apenas de uma boa produtividade e competitividade no mercado, mas também, do compromisso social da empresa. A não discriminação das pessoas com necessidades especiais (PNE) nas organizações vem sendo tratado de forma obrigatória.

Apesar de estarmos no século XXI, infelizmente a população continua a considerar as pessoas com necessidades especiais impossibilitadas de desenvolver-se pessoalmente, academicamente e profissionalmente, surgindo assim uma sensação de dependência de outras pessoas. O termo “deficiente”, ainda muito utilizado já denota o preconceito da população.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos**: uma introdução. São Paulo: Atlas, 1980.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portador de Deficiência – CORDE, 1994.

BATISTA, Cristina. **Inclusão dá Trabalho**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2007. 2. ed., Brasília: MTE, S IT. Disponível em http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/default.asp. Acessado em: 25 de outubro de 2010.

_____. **Lei 8.213/91**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm, acessado em: 25 de outubro de 2010.

_____. 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.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. Pioneira, São Paulo: 1997.

CERIGNONI, Francisco Núncio. **Deficiência: uma questão política?** São Paulo: Paulus, 2005.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho e Inclusão Social de Portadores de Deficiência**. 1. ed. Osasco: Editora Peres, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**: descrição e análise de cargos, avaliação do desempenho humano. v 3. São Paulo : Atlas, 2000.

_____. **Recursos humanos na empresa.** Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

COSTALLAT, Fernanda Lavras. **O direito ao trabalho da pessoa deficiente - manual de orientação, legislação e jurisprudência.** Campinas: Fundação Síndrome de Down. 2003.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência / coordenação** Marta Gil. - São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FÁVERO, Eugênio Augusto Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade.** Editora WVA, Rio de Janeiro, 2004.

FONTES, Rosana. **Sua empresa contratando pessoas portadoras de deficiência: aperfieçoando sua imagem interna e externa com responsabilidade social.** São Paulo: Núcleo de Desenvolvimento Profissional, Câmara Brasil Alemanha, 2002.

FICHER, André L. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil - um estudo em empresas consideradas líderes. **Tese de Doutorado.** São Paulo: FEA/USP, 1998. 392p.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4ª. ed. São Paulo: Atlas: 1994.

GUGEL, Maria Aparecida. Deficiência e Educação. In: CLEMENTE, Carlos Aparecido. **Trabalhando a Deficiência.** Osasco: Espaço da Cidadania, 2004.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares; BIGNETTI, Luiz Paulo. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Cladea, 2002. Porto Alegre. Anais eletrônicos.

MATTOS, Katty Maria da Costa. **Um estudo da relação qualidade e Recursos Humanos em empresa de grande porte.** Dissertação de Mestrado – Faculdade Escola de Engenharia de São Carlos. São Carlos: Universidade de São Paulo, 1998.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência no Brasil e o Princípio Constitucional da Igualdade.** Tese de doutorado. São Paulo: PUC, 2002.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINCER, Jacob. **Schooling, experience, and earnings**. National Bureau of economic Research. New York: Columbia University, 1974.

PROFETA, Marcos da Silva. **Mulheres com Deficiência Visual Adquirida: aspectos humanos e educacionais e socioculturais**. 2002. 214 f. Tese (Doutorado em Educação)-Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília.

QUINTÃO, Denise Teresinha da Rosa. **Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social**. Psicologia e Sociedade, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan/abr. 2005.

RATTNER, Henrique. **Sobre exclusão social e políticas de inclusão**. In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, n. 18, novembro de 2002.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva: 2005.

ROMITA, Arion Sayão. **Trabalho do Deficiente**: In JTB 17-812,1991.

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

SALIBA, Ana Maria Portugal Maia. A Inclusão De Um Estranho Imaginário. In: BATISTA, Cristina Abranches Mota. (Org). **Ética da Inclusão**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

SANTIAGO, Ana Lydia. Buscando explicações para as dificuldades de ensino-aprendizagem na alfabetização. **Caderno do professor**. Belo Horizonte, nº 12, dezembro, 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Empregabilidade e Capacitação Profissional de Pessoas com Deficiência sob o Paradigma da Inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação** (Anuário 2003).

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1999.