III Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento

20 a 22 de outubro de 2014

CIÊNCIA E TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

MPH0489

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: HISTÓRICO E ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DO VALE DO PARAÍBA

MARCIA REGINA DE OLIVEIRA
ELAINE FIALHO VENTURA
ventura.elainef@yahoo.com.br
MESTRADO - GESTÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

ORIENTADOR(A)
JORGE LUIZ KNUPP RODRIGUES
UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: HISTÓRICO E ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DO VALE DO PARAÍBA

Resumo
A inclusão de Pessoas com Deficiência é um tema que tem levado as organizações a buscarem adaptações em seu processo de contratação e preparação de seu quadro de pessoal com o objetivo de preparar os profissionais à inclusão destas pessoas. Encontra-se por um lado uma Lei que obriga a inclusão e por outro a dificuldade na capacitação de tais profissionais, exigindo das empresas um grande esforço para trabalhar na formação dos mesmos e assim não ter perda de produtividade em seus produtos ou serviços e incluir os profissionais de forma que se sintam úteis nas atividades que exercem. O presente estudo tem por objetivo apresentar a evolução do tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como apresentar como duas organizações de portes e características diferentes tratam da inclusão na atualidade e como a diferença de recursos entre as organizações possibilita maior ou menor condições de adaptação. Para tal estudo foi realizada pesquisa bibliográfica, através de autores de tratam do presente assunto e utilizado o método descritivo comparativo abordando o tema da Lei de Cotas e a comparação de como duas empresas trabalham a inclusão das Pessoas com Deficiência. Os resultados encontrados além da evolução do tema, mostram como duas organizações de portes e características distintas praticam a inclusão e o cumprimento de Lei de Cotas, bem como trabalham a capacitação destes profissionais e adequam a estrutura para recebe-los. Tal estudo possibilita ainda destacar a importância do presente tema na atualidade e a necessidade de inclusão.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, Mercado de Trabalho, Lei de Cotas.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: HISTÓRICO E ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DO VALE DO PARAÍBA

Abstract

Inclusion of People with Disabilities is a topic that has led organizations to seek adjustments in their hiring process and preparation of its staff in order to prepare professionals to include these people. It is on one hand a law that forces the inclusion and the other the difficulty in training such professionals, requiring companies to great lengths to work in their formation and thus have no loss of productivity in your products or services and include professionals so that they feel useful in the activities they perform. This study aims to present the evolution of the theme of inclusion of people with disabilities in the labor market, as well as presenting two organizations of different sizes and characteristics handles the inclusion in the present and how the difference in resources between organizations enables greater or less able to adapt. To study such literature search was conducted through the authors deal with this issue and used a comparative descriptive method addressing the theme of Quota Law and the comparison of how two companies work the inclusion of Persons with Disabilities. The results beyond the evolution of the topic, show how two organizations in size and distinct features include practice and the fulfillment of the Quota Law, as well as the training of these professionals work and fit the structure to receive them. This study provides further highlight the importance of this topic today and the need for inclusion.

Key words: People with disabilities, Labor market, Quota Law

1 INTRODUÇÃO

O tema da Pessoa com Deficiência (PCD) vem evoluindo ao longo dos séculos. Desde a antiguidade as PCD vem sofrendo inúmeros problemas, como perseguições, discriminações e até agressões físicas chegando até a serem marginalizadas no meio social. Esta fase de exclusão, que teve início na antiguidade foi modificando-se até os dias atuais com as possibilidades de inclusão, novas conquistas, acesso, reconhecimento e valorização no meio político, educacional e social, sendo respeitados como sujeitos membros de uma comunidade e/ou sociedade.

No século XXI é comum a presença das organizações no desenvolvimento ou participação em projetos e programas voltados às causas sociais ou ambientais. Isso se deve a vários motivos, porém, o que fica claro é que cada vez mais as empresas percebem a importância de um sistema autossustentável, que engloba pessoas e o meio ambiente no qual a sociedade está inserida.

Muitas empresas realizam projetos voltados à questão ambiental, no entanto, ela é tão preocupante quanto à questão social.

No mercado de trabalho uma das dificuldades da responsabilidade social se dá na inclusão de pessoas com deficiência nas diversas atividades executadas nas organizações.

Conforme o Censo de 2010, 45 milhões de brasileiros são portadores de algum tipo de deficiência o que dificulta sua entrada no mercado de trabalho.

O Brasil estabelece a Lei de Cotas, como um sistema que obriga a contratação dos portadores de deficiência nas organizações. Esta Lei fixa um percentual de contratação por empresa, de acordo com o número de funcionários.

Este artigo tem como objetivo apresentar a evolução do tema das PCD e comparar como duas empresas de características e portes distintos tratam do cumprimento da Lei de Cotas e da inclusão e capacitação de pessoas com deficiência.

Trata de como essas empresas estão agindo de forma a se adaptarem a essa realidade e as dificuldades encontradas para conseguir atender às expectativas tanto da organização quanto do próprio deficiente que é introduzido na empresa.

2 REFERENCIAL TEORICO

Histórico do tema Pessoa com Deficiência

Cabe destacar que na sociedade primitiva, em função da principal fonte para obter alimento era baseada na caça, somente as pessoas mais fortes conseguiam buscar comida, e, as pessoas com deficiência, por não conseguirem, eram vistas como um grande fardo. Diante disso, só os mais fortes sobreviviam, e não era raro que certas comunidades consideravam as pessoas deficientes como maus espíritos, e em função disso se desfaziam, até mesmo, das crianças com deficiência (GUGEL, 2007).

Já na Antiguidade, a pessoa com alguma limitação funcional e necessidades diferenciadas era abandonada a própria sorte vivendo à margem da sociedade até que morresse ou fosse exterminada, afirma Gugel (2007). Na Grécia e em Roma (500 a.C e 400 d.C), estimulado pelo estado de guerra constante, a preocupação era com a capacidade física dos soldados, para protegerem o Estado, de inimigos externos. Só escapavam, pessoas que tivessem alguma deficiência resultante das guerras, pois estes eram os heróis.

Ainda na Grécia, quando Platão escreveu seu livro A República e também no livro de Aristóteles, a Política, podem ser encontradas referências sobre o planejamento das cidades gregas, destacando que as pessoas nascidas "disformes" deveriam ser eliminadas. A eliminação ocorria por exposição, abandono ou atiradas ao aprisco de uma cadeia de montanhas denominadas Taygetos, como podemos ver nas citações a seguir.

> A República, Livro IV, 460 c - Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que sejam disformes, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém (GUGEL, 2007, p. 63).

> A Política, Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b – Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sensação e vida) (GUGEL, 2007, p. 63).

Ao chegar a Idade Média, as pessoas com deficiência já não eram mais exterminadas, e o nascimento delas era visto como um castigo de Deus, pois acreditava-se que fossem feiticeiros ou bruxos. Assim, as crianças eram separadas das famílias e ridicularizadas, o que servia de diversão para os privilegiados. Neste período da historia, sob a forte ideologia religiosa, a pessoa com deficiência passou a ser vista de outra forma, afirmam Cidade e Freitas (1997).

A religião, ao colocar o homem como "imagem e semelhança de Deus", ou seja, um ser perfeito, estimulava ainda mais a idéia da condição humana, destacando a perfeição física e mental. E, então não sendo "parecidos com Deus", os portadores de deficiências (ou imperfeições) eram postos à margem da condição humana, e responsabilizados ou culpados pela sua própria deficiência, segundo Mazzotta (2005, p.16).

Já no século XVI e início do século XVIII, isto é, na Idade Moderna, as pessoas com deficiências físicas e mentais continuavam isoladas do resto da sociedade em asilos, conventos e albergues, mas sem nenhum tratamento especializado e nem programas educacionais, apenas instituições muito semelhantes às prisões, de acordo com Miranda (2003).

Kassar (1999, p.4) afirma que neste período da história "houve uma grande população de pobres, mendigos e indivíduos com deficiência, que se reuniam para mendigar". Observa-se a omissão, a negligência e a escassez de iniciativas de atendimento ao indivíduo com deficiência, neste período, o que caracteriza-o como a fase da exclusão social, na qual a sociedade simplesmente ignorava, rejeitava, perseguia, explorava ou eliminava as pessoas com qualquer tipo de deficiência.

Novos paradigmas em relação ao pensamento, contribuíram para o surgimento do tratamento das pessoas com deficiência no início do século XVIII, os quais começaram emergiram após a fase da exclusão, quando inicia-se um período destinado as práticas assistencialistas, voltadas a educação e reabilitação dos indivíduos. Esse fato contribuiu para o surgimento dos primeiros hospitais e escolas para cegos e surdos. Momento no qual também tiveram início alguns estudos sobre deficiência mental, conforme Cidade e Freitas (1997).

De acordo com Mazzotta (2005, p.17) “foi principalmente na Europa que os primeiros movimentos pelo atendimento aos deficientes, refletindo mudanças na atitude dos grupos sociais, se concretizaram em medidas educacionais”. Foi fundada em Paris, em 1770, pelo abade Charles M. Eppée, que inventou o método dos sinais, a primeira instituição especializada para a educação de “surdos-mudos”. Em 1776 foi publicado também por Charles M. Eppée a obra A Verdadeira Maneira de Instruir os Surdos-Mudos, afirma Mazzotta (1996).

Em 1784, em Paris, Valentin Haüy fundou o Institute Nationale dês Jeunes Aveugles (Instituto Nacional dos Jovens Cegos). Neste Instituto que, em 1829, o estudante Louis Braille (1809-1852), adaptou o código militar de escrita noturna, criado pelo oficial Charles Barbier, para as necessidades dos cegos. No século XIX, finalmente observou-se que os deficientes não precisavam apenas de hospitais e abrigos, mas também, de atenção especializada (ARANHA, 1995). Desde esse período e até o meio do século XX, surge a fase caracterizada como institucionalização parcial, a qual buscava a redução da segregação imposta ao indivíduo deficiente e também inserção dessas pessoas em escolas especiais comunitárias ou em classes especiais nas escolas públicas.

Também nesse período, e em relação aos deficientes mentais, o médico francês Jean Marc Itard (1774-1838) é reconhecido como a primeira pessoa a usar métodos sistematizados para o ensino de deficientes ou retardados mentais. Em 1801, foi publicado em Paris, o primeiro manual de educação de retardados – De l’Éducation d’um Homme Sauvage, no qual o médico relata seus cinco anos de trabalho com Victor, uma criança de doze anos, menino capturado na floresta de Aveyron, Sul da França, por volta do ano de 1800.

Porém, somente a partir de meados do século XX, de acordo com Mazzotta (1996), foi possível identificar, dentro das políticas sociais, a conquista e o reconhecimento de alguns direitos, por meio de medidas isoladas e implementadas por indivíduos ou grupos. Ainda nesse período, que foi marcado por reformas sociais, guerras, foi que surgira o interesse dos governos pelos assuntos referentes às pessoas com deficiência. Principlamente, na área da educação, da psicologia e da medicina. O resultado da II Grande Guerra Mundial contribuiu para o início de programas dirigidos aos indivíduos com deficiência.

Não é raro, observar-se em diversas referências que esse foi um grande marco de ascensão para essas pessoas com deficiência, pois a guerra havia mutilado milhares delas, o que obrigou a criação de alternativas, por diversos países. Estas alternativas tinham como objetivo, minimizar os prejuízos econômicos em função da incapacidade física de muitos indivíduos em relação ao desempenho de funções ligadas ao trabalho e à produtividade. Em função desses fatos, ocorreu um reaquecimento do mercado, o que contribuiu com o desenvolvimento de outras áreas da sociedade, e inserindo alguns indivíduos com deficiência, destacadamente na Europa e nos Estados Unidos.

De acordo com estudo realizado por diversos autores, dentre eles Ferreira (1989); Edler (1993) e Mendes (1995), no Brasil esses acontecimentos, não ocorreram ao mesmo tempo, que ocorria em outras partes do mundo e em relação à Educação Especial, existe uma escassez significativa na literatura disponível. O período de exclusão social observado, na Europa e nos Estados Unidos, perdurou até o século XVII. Já no Brasil o referido período parece ter se estendido até o século XX, no início da década de 1950, e os conhecimentos teóricos sobre o assunto, ficaram restritos a área acadêmica, com poucas ofertas de atendimento educacional a pessoa com deficiência.

Cabe destacar que desde o momento em que chegaram ao território brasileiro, os portugueses, sofreram com as condições climáticas, como o forte calor, e com a grande

quantidade de insetos, o que repercutia na saúde e bem-estar deles, pois segundo Figueira (2008, p. 55) "algumas dessas enfermidades de natureza muito grave chegaram a levá-los a aquisição de severas limitações físicas ou sensoriais". O historiador da medicina Licurgo Santos Filho afirma que "tal e qual como entre os demais povos, e no mesmo grau de incidência, o brasileiro exibiu casos de deformidades congênitas ou adquiridas. Foram comuns os coxos, cegos, zambros e corcundas" (SANTOS FILHO apud FIGUEIRA, 2008, p. 56).

No período do Brasil Império, a economia de base rural predominava, a forma de trabalho que se destacava era o braçal, assim pouca ou nenhuma atenção era dada a educação do povo e as pessoas com deficiência adaptavam-se ao modo de produção sem a necessidade de atendimento ou educação especial e portanto não se caracterizava como um problema ou necessidade social. Devido as mudanças que ocorreram no sistema de produção, a exigência de mão de obra especializada e a alfabetização um requisito para que as pessoas pudessem votar, a educação das massas passou a receber atenção especial, porém excluindo as pessoas com deficiências, pois eram consideradas, incapazes de assimilar tal educação e também de enquadrar-se nos modos de produção vigente, afirma Jannuzzi (1992).

Cunha (1989) afirma que a Educação Especial, no Brasil, iniciou-se no final do século XIX, momento de forte influência do Liberalismo que contribuiu para várias reformas educacionais e também a implantação da Educação Especial. Praticamente nesse mesmo período alguns brasileiros, estimulados por experiências realizadas na Europa e EUA, iniciaram a organização de serviços para atendimento a surdos, cegos, deficientes mentais ou físicos, afirma Mazzotta (1996).

No final do período imperial, surgem as primeiras instituições voltadas ao atendimento pedagógico ou médico pedagógico: uma em especializada em 1874, em Salvador, na Bahia, junto ao Hospital Juliano Moreira e outra em 1887, de ensino regular, no Rio de Janeiro, a Escola México, a qual atendia também deficientes físicos e visuais (JANNUZZI, 1992; MAZZOTTA, 1996). Apesar de poucos registros sobre o tipo de assistência prestada, não é possível afirmar se tinha finalidade educacional.

No século XIX, a questão da deficiência teve um destaque em função do aumento dos conflitos militares (Canudos, outras revoltas regionais e a guerra contra o Paraguai). Inclusive, o general Duque de Caxias apresentou ao Governo Imperial sua preocupação com os soldados que adquiriam deficiência. Diante deste cenário em 29 de julho de 1868, foi inaugurado no Rio de Janeiro, o "Asilo dos Inválidos da Pátria", local para o qual "seriam recolhidos e tratados os soldados na velhice ou os mutilados de guerra, além de ministrar a educação aos órfãos e filhos de militares", afirma Figueira (2008, p. 63). Ainda em meados do século XIX, foi criado também o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (1854), por determinação de D. Pedro II.

No século XX, o avanço da medicina, trouxe uma maior atenção em relação a pessoa com deficiência. Assim, ocorreu a criação dos hospitais-escolas, como por exemplo, na década de 1940, o Hospital das Clínicas de São Paulo, que contribui com novos estudos e pesquisas no campo da reabilitação. Estes e outros fatos demonstram a forte relação que existe entre a deficiência e a área médica. E que na década de 1940, estimulou o aparecimento do termo "crianças excepcionais", que significava "aquelas que se desviavam acentuadamente para cima ou para baixo da norma do seu grupo em relação a uma ou várias características mentais, físicas ou sociais" afirma Figueira (2008, p. 94).

Na época surgiram entidades especializadas na educação das "crianças excepcionais", tais como Sociedade Pestallozzi de São Paulo (1952) e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE do Rio de Janeiro (1954). Percebe-se também

nesse momento, a influência médica no contexto educacional, pois acreditava-se que a deficiência deveria ser tratada como uma doença. O que contribuiu para o surgimento de escolas especiais baseadas em princípios e ações meramente clínicas. Essas influências tornaram-se um marco muito significativo, representando posteriormente para a educação especial diretrizes de trabalho difundidas até os tempos atuais.

Autores como Cunha (1989); Jannuzzi (1992) e Mendes (1995), afirmam que algumas iniciativas na Educação Especial surgiram em função de duas correntes, uma médico-pedagógica e outra psicopedagógica. Jannuzzi (1992) afirma que a corrente médico-pedagógica tinha preocupação eugênica e higienizadora da sociedade brasileira, o que determinava a instalação de escolas em hospitais, como forma de desenvolvimento da Educação Especial. Já a corrente psicopedagógica, procurava defender a educação dos anormais. Os trabalhos estavam voltados para a identificação dos anormais, utilizando -se escalas psicológicas e em sua seleção em escolas ou classes especiais, nas quais seriam atendidos por professores especializados.

A corrente psicopedagógica prevaleceu sobre a médico-pedagógica e suas atividades contribuíram para a implementação de medidas que posteriormente também se mostraram segregadoras, ao dar origem às classes especiais para deficientes, conforme afirmam Cunha (1989) e Jannuzzi (1992). As formas de atendimento clínico – terapêuticos, aliadas aos testes psicométricos, determinam diagnósticos e definem as práticas escolares para os alunos com deficiência.

Portanto, em função de tudo o que foi apresentado anteriormente, a terminologia utilizada para designar pessoas com algum acometimento motor ou cognitivo é polêmica, e promove ao longo dos anos diversas discussões com o objetivo de encontrar a melhor maneira de caracterizar este grupo de pessoas de forma ética, justa e respeitosa. Como visto anteriormente, no decorrer da história, as pessoas com deficiência foram "rotuladas" de várias maneiras, demonstrando contexto social da época. já foram chamadas de "inválidos", ou sem valor no século 20. Por volta de 1960, eram chamados de "indivíduos com capacidade residual", depois tornaram-se "os incapazes". Já entre 1960 e 1980, foram denominados de "os deficientes" e "os excepcionais". Nos anos 1980, ganharam a da Organização Mundial da Saúde a denominação "pessoas deficientes". Recentemente na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, ficou convencionado que o termo a ser utilizado é "pessoas com deficiência".

Mercado de Trabalho

Dutra (2011) afirma que o mercado de trabalho é constituído por relações complexas entre pessoas que ofertam sua capacidade de trabalho e por organizações que oferecem oportunidade de trabalho.

Essas relações são influenciadas pela dinâmica do meio que estão inseridas, como por exemplo, mudanças tecnológicas, mercado globalizado e as transformações no cenário econômico, social, cultural e demográfico. Desta forma as organizações estão se tornando cada vez mais complexas, e, portanto, necessitam de pessoas cada vez mais capacitadas e com isto, mais preparadas a atender a níveis crescentes de complexidade.

Dutra (2011) ainda explica que essas premissas permitem afirmar que as relações são complexas entre as pessoas e as organizações e que se ambas não se prepararem perderão vantagens competitivas no mercado.

No mesmo sentido Daft (2005) afirma que as organizações de hoje precisam se adaptar às novas situações se quiserem sobreviver e prosperar.

Desta forma a compreensão da dinâmica do mercado de trabalho é fundamental para analisar o movimento das pessoas na empresa.

A Gestão de Pessoas nas Organizações

Em um mundo globalizado e cheio de desafios as organizações vêm passando por grandes transformações vindas tanto do contexto interno como externo. (DUTRA, 2011). O envolvimento e o comprometimento das pessoas nas organizações tornam-se cada vez mais importantes.

Logo, segundo Bohlander (2009), o avanço da tecnologia e da globalização trouxe muitos ganhos para as organizações, visto o surgimento e desenvolvimento das máquinas, entretanto, continuam a depender do fator humano para manusear essas máquinas. Essa relação exige que elas tenham o conhecimento necessário para trabalhar com essas máquinas e continuar se empenhando e trazendo os resultados esperados pela organização, logo, cabe reconhecer a interdependência existente entre pessoas e organização.

Conforme Chiavenato (2005) a gestão de pessoas só faz sentido pela presença das pessoas nas organizações e é através dessas pessoas que as empresas podem atingir suas metas, cumprir sua missão e da mesma forma as pessoas precisam das organizações para alcançar seus objetivos individuais.

Chiavenato (2005) ainda afirma que a orientação das pessoas é o primeiro passo para a adequada execução das atividades, pois trata de posicioná-las na empresa e esclarecer seu papel e os objetivos a serem atingidos.

"Cabe às empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições de uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades" (DUTRA 2011, p. 31)

O autor ainda trata das mudanças nas organizações como ondas da globalização.

"Verificamos na década de 80 o questionamento e as mudanças profundas das práticas organizacionais motivadas por uma sequência de ondas de globalização, inicialmente do sistema financeiro, posteriormente do sistema de produção". (DUTRA 2011, p.24)

Devido ao fato do mundo globalizado e dos diversos desafios de mercado, o posicionamento das pessoas dentro das organizações precisa atender a essas expectativas das organizações. Para isso é essencial que os indivíduos sejam munidos das competências necessárias para a execução de suas atividades.

No comentário de Dutra, (2011 apud Lacombe 2005, p.16). "As pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização. Pessoas excepcionais podem fazer funcionar bem uma organização precária. Pessoas desmotivadas ou incompetentes podem anular a mais perfeita organização".

Chiavenato (2000) então, afirma que é essencial orientar as pessoas, e esse é o primeiro passo para a adequada aplicação das diversas atividades da organização. Trata de posicionar as pessoas nas atividades da organização que lhe são compatíveis com suas competências e esclarecer-lhes seu papel e os objetivos a cumprir.

Conforme Chiavenato (2000), a busca do desenvolvimento mútuo e continuado entre organizações e pessoas é sem dúvida um dos aspectos mais importantes da moderna Gestão de Pessoas.

Dutra (2011) trata as competências como o conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que a pessoa coloca em prática nas organizações, considerados inputs, que vão resultar na contribuição do valor agregado à organização, considerados outputs. Assim a competência pode ser entendida como a entrega da pessoa para a

organização. A Figura 1 apresenta as competências ligadas às variáveis de input – CHA e outro, às de output – ou entrega.

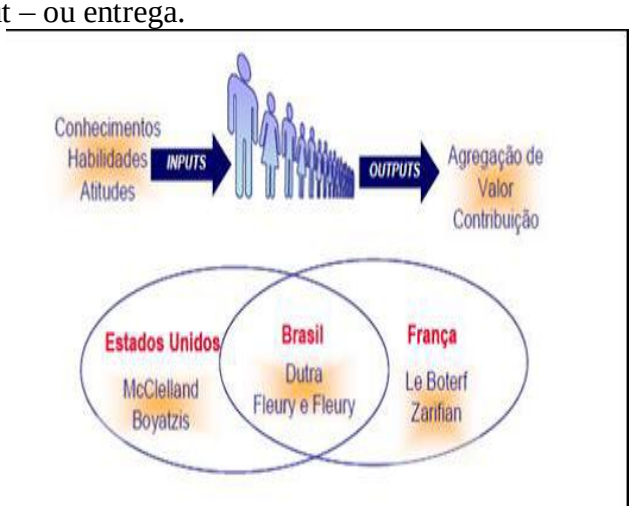

Figura 1 - Abordagem metodológica da competência
Fonte: Adaptado de Dutra (2004) apud Oliveira 2008

Oliveira (2008) apud Dutra (2004) afirma que ao adotar essa compreensão de competências, somando-se a ideia de acervo de qualificação à de mobilização do repertório individual, é possível debater a distinção das competências em um determinado contexto organizacional - dinâmico e caracterizado por intentos estratégicos e competências organizacionais. Partindo deste contexto para estabelecer as competências individuais o autor identificou três abordagens metodológicas que não apresentam conflitos entre si e podem ser utilizadas concomitantemente, possibilitando maior segurança no processo.

Para Le Boterf (1994), competência é colocar em prática o conhecimento em determinado contexto de trabalho, de cultura, de imprevistos e limitações de tempos e recursos das organizações, ou seja, a competência existe quando se coloca em prática o saber em diversos contextos.

Entende-se que ao colocar organização e pessoas lado a lado, verifica-se um processo contínuo de troca de competências. A organização transfere seu patrimônio de conhecimento para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, quer na organização, quer fora dela. As pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, capacitando a organização para enfrentar novos desafios.

Pessoa com Deficiência

Portador de deficiência e necessidades especiais é a pessoa que apresenta em caráter definitivo ou temporário, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrentes de fatores inatos ou adquiridos que resultem na dificuldade de interação social e profissional necessitando, assim, de auxílio para desenvolver seu potencial e minimizar as dificuldades. (BECHTOLD & WEISS 2005).

Cabe uma breve explicação de que o termo portador de deficiência ou necessidades especiais não é considerado correto, visto que pode reforçar a segregação e a exclusão, pois o termo “portador” implica em algo que se “porta”, logo, é possível se desvencilhar tão logo se queira. No entanto, a deficiência na maioria das vezes é algo permanente. Além disso, o termo “portador” pode ser visto como rótulo de que a pessoa com deficiência tem sua marca principal na deficiência, que passa a ser relevante em detrimento de sua condição humana.

Segundo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2002), a caracterização de pessoas com deficiência depende de vários conceitos: as deficiências podem ser físicas, sensoriais ou intelectuais. Podem ser de caráter nato ou uma aquisição ao longo da vida por acidente ou doença. Além de terem um impacto pequeno na capacidade de trabalho e interação com o meio de atuação, ou necessidades maiores que requerem atenção e assistências devidas.

No Brasil, dados do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, (SENAI, 2007) estimam que apenas 3% das pessoas com deficiência têm escolaridade adequada. Dadas essas informações a sociedade depara-se com a dificuldade de inclusão desse profissional no mercado de trabalho.

Para Carreira (1997) a falta de conhecimento por parte dos administradores da capacidade e condição de trabalho da pessoa com deficiência dificulta ainda mais a sua inserção no mercado de trabalho.

Pode-se ainda ressaltar, como afirma Lancelotti (2001), que a dificuldade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá devido à inadequação dos processos de formação, ao preconceito social e o desconhecimento da capacidade dessas pessoas.

Pessoas com deficiência e a educação pública

- Há 280 mil alunos com deficiência em escolas especiais de 1ª a 8ª série.
- Há outros 300 mil em classes regulares nessas mesmas séries.
- Apenas 9 mil alunos conseguiram chegar ao ensino médio.
- Há 18.200 escolas públicas para alunos portadores de deficiência no país.
- Somente 120 títulos didáticos tem versão em braile, segundo informações do MEC (Ministério da Educação e Cultura)

Quadro 1 - Restrições na educação
Fonte: Instituto Ethos, 2002.

Stainback e Stainback (1999) afirmam que a inclusão de tais pessoas é uma atitude, uma convicção. Não é uma ação ou um conjunto delas. É um modo de vida, um modo de viver fundado na convicção de que cada indivíduo é estimado e pertence a um grupo. Inclusão é uma consciência da comunidade, uma aceitação das diferenças e uma cor responsabilização para obviar às necessidades dos outros.

Conforme dados apresentados no Quadro 1, citados pelo Instituto Ethos (2002), existem diversas limitações na capacitação destas pessoas devido à restrição de acesso e de estrutura nas unidades especializadas.

Atualmente, as empresas precisam aprender a lidar com os diversos tipos de funcionários e as necessidades e interesses pessoais de cada um. Com isso, muitas vezes é necessário repensar e reorganizar a forma como estão conduzindo suas organizações para que o funcionário possa se sentir satisfeito e trazer bons resultados e para que a empresa também fique satisfeita com ele, ressalta Bohlander (2009).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, vem sendo desenvolvidas, por programas como o Sistema Público de Trabalho e Emprego e Renda, diversas políticas para que haja igualdade de oportunidades de emprego para os grupos socialmente mais desfavorecidos da população. “Igualdade de oportunidade de emprego: O tratamento dos indivíduos, em todos os aspectos relacionados ao emprego – contratação, promoção, treinamento etc. – de uma forma justa e não tendenciosa.” (BOHLANDER, 2009, p. 86).

Para Bohlander (2009), a verdadeira intenção de se pregar essa igualdade nas organizações é para que diminua o preconceito ou discriminação das pessoas por qualquer motivo que seja.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2002) afirma que a deficiência já foi vista como um problema do próprio deficiente, de sua família e das entidades de assistência a essas pessoas, enquanto que a deficiência era vista como uma questão de saúde, ou seja, como se fossem doenças. No entanto, cresce a ideia de que a inclusão de deficientes é uma questão de ética, cidadania e redução da desigualdade social.

Acredita-se que construir uma educação que abranja todos os segmentos da população e cada indivíduo com suas particularidades resulta em ações baseadas não na segregação, mas trabalhando a inclusão de todos. (MAZZOTA 1998).

Lei de Cotas

A lei de cotas foi criada em 1991 com o intuito, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego, de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e consequentemente na sociedade. Oferecendo a elas iguais condições aos demais trabalhadores, fazendo jus ao Artigo 5º da Constituição Federal de 1988 que trata, sobretudo da igualdade de todos perante a lei. A lei de cotas é especialmente uma forma de oferecer oportunidades e não assistencialismo a pessoas com algum tipo de deficiência, de fazer com que as empresas busquem respeitar os princípios constitucionais dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, para que se torne possível à execução da cidadania plena e a integridade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88).

De acordo com o site Deficiente Online, a Lei de Cotas 8.213/91 trata sobre os Planos da Previdência e outras determinações sobre a contratação de pessoas com deficiência. O Art. 93 determina que todas as empresas com mais 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou PcD (Pessoas com Deficiência) na proporção apresentada na Tabela 2.

Até 200 funcionários	**2% de PcD**
de 201 a 500 funcionários	3% de PcD
de 501 a 1.000 funcionários	4% de PcD
de 1001 funcionários em diante	5% de PcD

Tabela 1 - Porcentagem de contratação de PcD conforme quadro de funcionários
Fonte: Lei de Cotas 8.213/91 – Art. 99.

O que as empresas podem fazer para incluir PCD

Já existem materiais específicos para orientar as empresas e seus respectivos departamentos de gestão de pessoas em procedimentos técnicos e legais na implantação de programas de inclusão de pessoas com deficiência.

Segundo Gabrili (2011), antes que uma empresa estabeleça premissas e valores nas atitudes em um programa de inclusão, quatro palavras devem ser banidas em todas as ações da empresa, logo no início do programa de inclusão: assistencialismo, protecionismo, benemerência e segregação. Isso significa que, pelo fato de não sabe lidar com pessoas com deficiência, muitos gestores ou colaboradores podem assumir posturas de superproteção, dificultando a chance dos deficientes mostrarem suas habilidades além de comprometer seu desempenho e crescimento profissional.

Segundo o Instituto Ethos (2002), promover a diversidade é garantir a igualdade de chances para que as pessoas possam desenvolver seus potenciais. As pessoas com deficiência devem, primeiramente, ter o acesso aos bens mais comuns da sociedade: educação, saúde, trabalho, remuneração digna, entre outros. Para a questão da inclusão no mercado de trabalho, é necessário garantir as condições de interação da pessoa com deficiência com os outros funcionários da empresa, logo, não é apenas contratar, mas oferecer condições para que possam desenvolver seus talentos, atender aos requistos da empresa e cumprir os critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Portanto, o Instituto Ethos (2002) aponta alguns temas relevantes que devem ser transformados em ação para que a inserção da pessoa com deficiência seja estruturada e ofereça os resultados desejados pela organização.

O primeiro deles significa apontar quais os benefícios que uma empresa pode ter em realizar a contratação de um deficiente. Além da capacidade de influenciar ações das pessoas diretamente ligadas a ela e da sociedade, a empresa tem outro grande motivo para investir em políticas inclusivas em relação à pessoa com deficiência: o ganho de imagem. Em uma pesquisa realizada anualmente pelo Instituto Ethos, o fator contratação de pessoas com deficiência, nas pesquisas dos anos de 2000 e 2001, foi o que obteve maior porcentagem, 46% e 43% respectivamente, dos entrevistados, afirmando que essa ação os estimularia a comprar mais produtos das empresas que a praticassem.

Outro ganho ressaltado pelo Instituto é no ambiente de trabalho, o qual quando recebe uma pessoa com deficiência tende a reforçar o trabalho em equipe e torná-lo mais humanizados.

A questão da produtividade, e talvez a mais visada pela organização, também é beneficiada, desde que as pessoas com deficiência estejam inseridas em funções que possam ter bom desempenho. “O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-las para demandas específicas de diferentes universos que incorpora.” (Instituto Ethos, 2002, p.19)

O Instituto Ethos (2002) aponta também três questões que devem ser enfrentadas, prioritariamente, pelas empresas, como passos importantes na decisão de abrir oportunidades para pessoas com deficiência.

Em primeiro lugar há as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados, o que implica na atenção à participação efetiva da direção através de práticas de combate ao preconceito e exigência de respeito aos empregados deficientes. Assim, a empresa expressa a sua determinação a partir da alta gerência, não como uma ação isolada do responsável de recursos humanos.

Outra dificuldade que deve ser trabalhada é a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com pessoas com deficiência. O Instituto Ethos em sua discussão aponta que para essa questão várias empresas especializadas em contratação e recolocação têm desenvolvido um tipo de trabalho denominado “sensibilização de funcionários” que procura estabelecer a integração através de palestras, conversas em grupo, depoimentos de pessoas com deficiência empregadas e pessoas que conviveram com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Isso deve ser feito com a participação da direção da empresa de modo que se desperte o respeito às diferenças e responsabilidade social. Além disso, o espírito de equipe alimentado nesse tipo de ação consegue envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão.

A terceira questão prioritária que deve ser trabalhada pela empresa é a precária educação e profissionalização da maioria das pessoas com deficiência. Segundo o Instituto Ethos, várias organizações fornecem consultoria auxiliando as empresas no processo de recrutamento e seleção, que em geral, também inclui cursos de capacitação

para as pessoas com deficiência, que depois de treinadas são encaminhadas para as funções mais adequadas a seus perfis profissionais.
Assegurar a acessibilidade para aqueles que possuem dificuldade de locomoção é outro ponto importante levado em consideração quando se pretende inserir pessoas com deficiência na empresa. Segundo o Instituto Ethos (2002, p.26): "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."
O preconceito ainda é um dos males da cultura humana que dificulta o processo de inclusão ou a aceitação daquele que é, por algum motivo, diferente. Por isso, o Instituto Ethos (2002) aponta duas formas muito simples de superar certas atitudes de preconceito: utilizar os termos certos para se referir à pessoa com deficiência, principalmente quanto à definição do tipo de deficiência que possui. Além disso, mostra a mudança de mentalidade que vem ocorrendo em meio às organizações: antes as empresas buscavam as pessoas com deficiência por causa de sua deficiência dada a restrição de contratação de pessoas com deficiência visível e "pouco complicadas", no entanto, hoje essa mentalidade se difere, mostrando que as organizações podem lidar com diferentes tipos de deficiência e adaptar cada pessoa em funções específicas.

Gil (2002) apresenta o chamado círculo virtuoso da inclusão de pessoas com deficiência, conforme apresentado na Figura 1, ou seja, quando a organização tem como um de seus objetivos o enfoque na inserção de pessoas com deficiência é possível alçar uma série de outros benefícios, tanto para as pessoas com deficiência dentro da organização, quanto para a imagem institucional da empresa e compromisso com a responsabilidade social.

Figura 2 - Circulo Virtuoso
Fonte: GIL (2002, p.12)

O referencial teórico refere-se ao estado da arte sobre o tema pesquisado. Poderá ter intertítulos, nomeados pelos autores conforme conteúdo.
Usar o sistema autor-data para citações, conforme NBR-10520 da ABNT (Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação).

3 MÉTODOS

Para o estudo realizado foi utilizado o método descritivo de comparação.

O método descritivo, segundo Cervo, Bervian e Da Silva (2009) trata da realidade de abordar determinado assunto de forma que o leitor veja mentalmente o que foi pesquisado. Os autores ressaltam a importância que o resultado da observação seja fielmente registrado, o que configura a técnica da descrição.

Tratando do método descritivo foi apresentada a problemática do cumprimento da Lei de Cotas e da inclusão social das pessoas com deficiência, através do levantamento documental feito em duas empresas de características distintas e da forma como as mesmas tem trabalhado com a busca do cumprimento da Lei de Cotas e consequentemente a inclusão social. Além da pesquisa documental nas empresas foi realizado levantamento de publicações anteriores das empresas tratadas, na qual já se abordava a preocupação das mesmas com o referido tema.

O método comparativo também utilizado no presente estudo compreende segundo Gil (1999) na investigação de indivíduos, classes, fenômenos ou fatos com o objetivo de ressaltar suas semelhanças e diferenças.

Para Fachin (2001) esse método é de grande importância e sua aplicação pode ser realizada nas diversas áreas da ciência, principalmente nas ciências sociais, pois possibilita o estudo de grandes agrupamentos humanos em localizações diferentes e até de tempos diferentes.

Referente a este método foi realizada a comparação de duas empresas, sendo uma Entidade filantrópica sem fins lucrativos e outra empresa privada, constituída como indústria multinacional. Foi analisado como duas empresas de portes e características diferentes lidam com a mesma problemática e tratam do tema estudado dentro das limitações e possibilidades resultantes de suas estruturas.

A escolha pelas empresas, objetos deste estudo, se dão devido ao fato de que na empresa multinacional existe a atitude de inserir pessoas com deficiência buscando, primeiramente, a capacitação e o desenvolvimento de competência dessas pessoas, por conta de suas condições financeiras e na Entidade filantrópica existe o esforço para o cumprimento da lei de cotas e a inclusão social, porém a escassez de recursos impossibilita ações que tragam resultados satisfatórios.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados apresentados mostram como duas organizações de portes e características distintas praticam a inclusão e o cumprimento de Lei de Cotas, bem como trabalham a capacitação destes profissionais e adequam a estrutura para receber tais profissionais.

Entidade Filantrópica sem Fins Lucrativos

A Entidade Filantrópica sem fins lucrativos, apresentada neste estudo foi fundada em São José dos Campos tem sede em neste mesmo município. Com a finalidade de praticar atividades de caridade em favor dos doentes e mais necessitados, especialmente os de mais humilde condição, exerce suas atividades em hospitais de clínica geral e maternidade, que representam seu maior segmento, em creches, casas para idosos e outros. A entidade possui cerca de 3500 funcionários e por isso está obrigada ao cumprimento da Lei de Cotas na proporção devida.

Todas as suas filiais se emprenham no cumprimento da Lei e na Inclusão das pessoas com deficiência, porém se deparam com dificuldade com relação à qualificação destes profissionais para ocupar funções específicas da atividade hospitalar, portanto podem incluí-los apenas nas atividades administrativas de apoio sem prejuízo ao atendimento aos enfermos.

A concorrência por Pessoas com Deficiência qualificadas entre as empresas aqui em São José dos Campos e também em outras cidades em que a Entidade atua, traz a falta deste profissional no mercado de trabalho, tornando assim limitado o número de contratações.

Em 2010 a Entidade estudada foi notificada pelo Ministério do Trabalho para prestar esclarecimentos sobre o não cumprimento da Lei de Cotas, esclarecimento este que foi respondido pelo advogado da entidade apresentando as dificuldades na contratação de mão de obra especializada para o atendimento ao enfermo que representa 60% dos seus postos de trabalho e o salário ofertado não é compatível com o mercado de trabalho, uma vez que sendo Entidade Filantrópica presta 60% dos seus atendimentos ao SUS que oferta baixa remuneração pelos atendimentos realizados, o que induz as PcDs a procurarem vagas em indústrias com melhores condições de salários.

O Gráfico 1 apresenta o quantitativo de PcDs da entidade no período de 2005 e 2011.

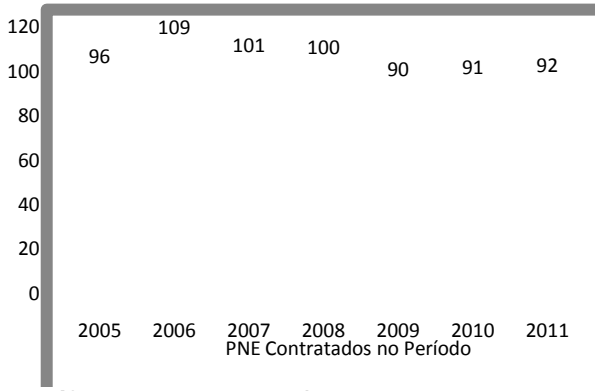

Gráfico 1- Total de Funcionários PNE de 2005 a 2011
Fonte: Registros do RH da entidade

Percebeu-se que em 2011, 53% das PcDs que atuam na Entidade possuem deficiência física, 30% auditiva, 12% mental, 4% visual e 1% deficiência múltipla ou reabilitada. Entre 2005 e 2010 as variações por deficiência foram pequenas relacionadas a estes percentuais.

Levando em consideração que a Entidade possuía em 2011 aproximadamente 3500 funcionários deveria possuir em seu quadro de colaboradores cerca de 180 pessoas com deficiência para atender a Lei de Cotas, no entanto, possuía apenas 92 .

Devido às limitações tratadas, a entidade conta apenas com restritas parcerias que dão suporte à contratação destes profissionais, sendo elas: SORRI, instituição dedicada à reabilitação e educação profissional de portadores de deficiência; CATHO, recrutamento através da Internet; e POUPA TEMPO.

Além do que segue, foram realizados trabalhos de inclusão nas filiais da Entidade, houve a conscientização das lideranças para preparar as equipes que receberiam esses profissionais em suas atividades, sendo todo processo acompanhado por psicólogos.

Buscando facilitar o contato dos funcionários da empresa com os PcDs em uma das filiais foram ministrados curso de LIBRAS (Línguagem Brasileira de Sinais).

Indústria multinacional

A Indústria multinacional estudada tem sede em São José dos Campos e tem filiais operacionais no Brasil em diversos locais do mundo, sendo eles: China, EUA, França, Portugal e Singapura. A empresa trabalha por projetos, fabricando seus produtos

em ambientes de alta tecnologia, que exige mão obra qualificada e especializada. Contanto com cerca de 19.204 funcionários diretos a empresa também está obrigada à cumprir a Lei de Cotas nas devidas proporções.

Além da obrigação do cumprimento da Lei de Cotas a empresa também busca a Inclusão da Pessoa com Deficiência como uma responsabilidade social, almejando ser referência no mercado de trabalho neste quesito através de um programa de capacitação e inclusão.

Foi realizada em primeiro lugar uma pesquisa em diversas empresas da região para descobrir a forma com essas pessoas estavam sendo inseridas no seu quadro de funcionários e em todas elas foi encontrada a falta de profissionais qualificados como dificuldade para preencher as vagas disponíveis.

Com isso a empresa criou um programa inovador com o objetivo de capacitar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho através de cursos profissionalizantes.

O programa foi criado em julho de 2012, onde foram disponibilizadas oportundiades de capacitação para 100 aprendizes e houve seleção de candidatos através de um centro de integração entre a empresa e escolas analisando os diferentes tipo de deficiência: física, auditiva ou visual, intelectual, de jovens ou adultos com idade ente 17 e 35 anos sem exigência de expriência anterior.

Além da parceria com a empresa citada acima que realizou o processo seletivo e a preparação dos mesmos para o mercado de trabalho com cursos de qualilficação na área administrativa e auxiliar de produção, foi estabelecidade parceria com uma escola de capacitação técnica que tratou da formação focada ao perfil da empresa com dois planos de cursos diferentes de qualificação profisisonal na área de informática e nas áreas de mecânica e elétrica.

Os cursos ofertados pelas empresas parceiras para que este profissionais pudesem atuar na empresa tratada, durante um período pré determinado, mesmo que não o integra de forma efetiva na empresa, oferece melhores condições profissionais para atuar em outras empresas no mercado de trabalho. Estas iniciativas além de fornecer meios para que a empresa cumpra a Lei de Cotas, demonstra a preocupação com a qualificação destas pessoas através da atitude de prepará-las para o mercado.

Após o treinamento recebido, os profissionais são recebidos na empresa como aprendizes recebendo bolsa auxílio, convênio médico dentre outros benefícios.

O programa tem duração de dois anos, sendo que no primeiro o aprendiz realiza sua capacitação e qualificação técnica nas empresas parceiras e no segundo ano são encaminhados para trabalho na empresa.

Juntamente com esse processo de capacitação dos aprendizes no primeiro ano, a empresa tem a preocupação com a estruturação de um plano de sensibilização com as lideranças e funcionários de todas as áreas para que possam receber esses aprendizes de forma adequada, através de palestras relacionadas à convivência com pessoas com deficiência e o curso de LIBRAS (Línguagem Brasileira de Sinais).

Além da capacitação dos funcionários a empresa se dispos a realizar melhoras em sua infraestrutura de forma que garanta a acessibildiade dos aprendizes nos postos de trabalho e nas áreas comuns da empresa.

Entre setembro e outubro de 2013 a primeira turma de aprendizes ingressou na empresa, ao mesmo tempo em que outras turmas já recebem capacitação.

Ao término do segundo ano de aprendizado na empresa, se houver vagas efetivas para os PdDs e bom desempenho dos mesmos ao longo do tempo na empresa, existe a possibildiade da efetivação destes profissionais.

Ainda durante o período de capacitação das pessoas, surgiram vagas efetivas para ensino médio e os os aprendizes tiveram a possibilidade de participar do processo, onde foram escolhidos quatro deles para ocupar as vagas.

Conforme matérias em um jornal conceituado do estado de São Paulo, a empresa tratada, em fevereiro de 2013 possuia em torno de 750 pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários e com a continuidade do programa esse número tende a aumentar.

Comparação

As empresas tratadas são de segmentos totalmente diferentes, sendo a Entidade Filantrópica na área da saúde e a Indústria na área da tecnologia, ambas estão localizadas no município de São José dos Campos, no entanto a primeira atende a população local e a segunda atende a clientes de diversas partes do mundo.

A entidade filantrópica conta com cerca de 3.500 funcionários, enquanto a indústria conta com cerca de 19.204 funcionários. Além das diferenças na dimensão das organizações, na estrutura organizacional, entre outras as empresas têm situação econômica e financeira muito distintas, até por se tratar de uma entidade filantropica sem fins lucrativos e uma indústria multinacional privada.

Em meio a características distintas as empresas tem algo em comum: ambas estão incumbidas ao cumprimento da lei de cotas. Conforme o número de funcionários as duas empresas tem que ocupar pelo menos cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou PcDs.

Na busca pelo preenchimento dessas vagas as duas empresas se deparam com dificuldades para encontrar profissionais qualificados e é neste ponto onde a situação financeira das empresas faz grande diferença, pois a indústria, com todo seu potencial, pôde desenvolver um programa inovador para capacitar os profissionais com deficiência através de fortes parcerias, enquanto a entidade, na sua fragilidade, conseguiu limitadas parcerias que dão apenas suporte para a contratação dos profissionais com deficiência.

Apesar dos universos distintos das empresas, as duas tiveram a preocupação de realizar um trabalho de inclusão das PcDs no ambiente organizacional, tanto com a conscientização e sensibilização das lideranças e funcionários para receber os profissionais quanto com a solicitude de ministrar curso de LIBRAS para os funcionários para melhor comunicação com as PcDs.

Discussão

A carência de formação e qualificação das Pessoas com Deficiência é um problema comum enfrentado tanto pela entidade filantrópica estudada, quanto pela indústria multinacional, uma devido à necessidade de mão de obra especializada para o atendimento ao enfermo e outra pela exigência de qualificação devido à fabricação de produtos de alta tecnologia. Dutra (2011) argumenta que as relação entre as pessoas e as organizações são muito complexas e se tanto as pessoas quanto às organizações não estiverem preparadas perderão vantagem competitiva no mercado. Assim percebe-se em ambas as organizações estudadas o esforço para preparar as pessoas, o que confirma o conceito de Dutra na prática das organizações, porém em uma das organização esse esforço organizacional encontra limitações nos recursos da organização para capacitação dos profissionais enquanto na indústria estudada, a condição de recurso favorece o investimento na capacitação dos profissionais.

O cumprimento da Lei de Cotas nas organizações como casos estudados acima, pode ser considerado um fator que justifica o conceito de Daft (2005) quando afirma que as organizações de hoje precisam se adaptar às novas situações se quiserem

sobreviver e prosperar, pois sendo ela uma Lei que determina as organizações a praticarem a inclusão através da adaptação das Pessoas com Deficiência sob pena de multa caso a não contratação nas proporções devidas, faz-se necessário que as organizações busquem meios para cumpri-las de forma que também trabalhe com a capacitação dessas pessoas para não ter perda de produtividade.

Além do esforço de cumprir a Lei de Cotas as práticas de inclusão das organizações estudadas se encontram em acordo com Bohlander (2009) quanto trata da verdadeira intenção de se pregar essa igualdade nas organizações para diminuir o preconceito ou discriminação das pessoas por qualquer motivo que seja. As práticas de inclusão e de preparação do quadro de colaboradores para lidar com as pessoas com deficiência reforça o que afirma o autor diminuindo preconceito e deixando os profissionais preparados para exercer atividades que qualquer outro profissional poderia exercer.

Vale ressaltar que um grande ganho das organizações ao contratar a Pessoa com Deficiência, condiz com o que afirma o Instituto Ethos (2002) quando trata do ganho ressaltado no ambiente de trabalho, o qual quando recebe uma pessoa com deficiência tende a reforçar o trabalho em equipe e torná-lo mais humanizados.

Referente aos pontos tratados acima, fica claro que por um lado tem-se a necessidade de incluir as Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e por outro as organizações sendo obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas. Cabe ainda salientar que as frequentes pressões por mudanças e por adaptações às exigências dos clientes por produtos e serviços de maior valor agregado e o aumento da concorrência forçam as organizações a melhorarem seus processos através de profissionais mais qualificados. Tais profissionais necessitam atuar como elementos impulsionadores das organizações, capazes de aumentar valor agregado de produtos e serviços e consequentemente gerar competitividade.

A diferença de porte e de estrutura financeira das organizações passa a ser um desafio, uma vez que se tem por um lado indústrias com maior possibilidade de investimento na capacitação dos profissionais, que facilita o cumprimento da Lei sem perder a produtividade de suas atividades e por outro lado organizações sem fins lucrativos que precisam cumprir a mesma exigência de inclusão destes profissionais, porém tendo limitações de recursos para bem prepara-los para execução das atividades fins da organizações podendo assim resultar em perda de produtividade além da frustração do profissionais por não atender os quesitos necessários para o cumprimento de suas tarefas.

Nota-se que ainda está sendo um imenso desafio para as organizações o cumprimento da Lei de Cotas, contudo a inclusão das Pessoas com Deficiência é além de tudo um ato de cidadania e responsabilidade social.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho foi desenvolvido com base na inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e necessidade do cumprimento da Lei de Cotas.

Foram apresentadas duas organizações de características diferentes, sendo uma indústria multinacional e uma entidade filantrópica sem fins lucrativos, e como cada uma pratica a inclusão destes profissionais em seu quadro de colaboradores.

Pode-se perceber com tal estudo que em ambos segmentos a importância da capacitação dos profissionais para a melhor inclusão dos mesmos e assim não correr o risco de perda de produtividade é essencial para manter vantagem competitiva no mercado e oferecer melhor produto ou serviço para o cliente.

Foi possível ainda comparar como a diferença de porte, que resulta da disponibilidade de recursos para capacitação de tais profissionais pode aumentar ou diminuir as dificuldades das organizações para contratar, treinar e manter estes profissionais na organização, além de oferecer meios para bem preparar a equipe atual e a estrutura física para bem acolher estes profissionais e motivá-los a exercer melhor suas atividades.

Nota-se que o tema abordado apresenta grande relevância nos tempos atuais, por tratar de uma Lei que exige a inclusão de tais profissionais, mas, sobretudo por forçar às organizações a trabalharem a inclusão, fazendo disso ato de cidadania e de responsabilidade social que leva a diminuição do preconceito com tais profissionais, uma vez que quando recebem a mesma capacitação dos demais profissionais podem exercer muito bem atividades que lhe são propostas compatíveis com seu grau de deficiência.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L A. **Pensar a diferença.** Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

ARANHA, M.S. **Integração social do deficiente**: análise conceitual e metodológica. Temas de Psicologia, n. 2, 1995, p. 63-70.

BOHLANDER, George. **Administração de Recursos Humanos.** 14. ed. São Paulo: Ed. Cengage Learning, 2009

CARREIRA, D A. **A integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho**. In: MANTOAN M T E. (org.). *A integração de pessoas com deficiência*: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memonn, 1997. P. 95- 97.

CARNEIRO, M. A. LDB fácil: leitura crítico-compreensiva, artigo a artigo. **Comissão Pastoral de Direitos Humanos Regional-Leste II/BH,** Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CERVO, A. L., BERVIAN, P. A., DA SILVA, R. **Metodologia Científica.** São Paulo: Editora Pearson 2007.

CIDADE, R. E. A.; FREITAS, P. S. **Noções sobre educação física e esporte para pessoas portadoras de deficiência**: Uma abordagem para professores de 1º e 2º graus. Uberlândia: Gráfica Breda, 1997.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Vozes, 2000.

_____. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. São Paulo: Atlas, 2005.

CUNHA, B. B. B. **Classes de Educação Especial: para deficientes mentais?** 1989. 367p. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 1989.

CRUZ, L R; BARRETO, S J. A importância do lazer na inclusão de pessoas portadoras de deficiência mental na sociedade. **Monografia apresentada ao curso de especialização em psicopedagogia do Instituto Catarinense de Pós Graduação.** 2005.

DAFT, R. L. **Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

Deficiente Online, Lei de Cotas**.** Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia_77.html>. Acesso em: 11/2013.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.

EDLER, C. R. **Avaliação e Atendimento em Educação Especial - Temas em Educação Especial**, São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, v.02, 65-74, 1993.

FACHIN, O. **Fundamentos de Metodologia.** São Paulo: Editora Saraiva, 2001.

FERREIRA, J.R. **Construção Escolar da Deficiência Mental**. 1989 – Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas. 1989.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no Silêncio**. Uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil. Giz Editora, São Paulo, 2008.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Editora Atlas, 1999.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007

JANNUZZI, G. **A Luta pela Educação do Deficiente Mental no Brasil**. Campinas: Editores Associados, 1992.

KASSAR, M.C. **Deficiência múltipla e educação no Brasil**: Discurso e silêncio na história de sujeitos. Campinas: Ed.Autores Associados, 1999

LANCILOTTI, S S P. **A integração pelo trabalho numa sociedade de exclusão.** Encontro Anual da Associação Brasileira de Pós Graduação e Pesquisa em Educação. Caxambú. ANPED, 2001.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil**: história e políticas públicas. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. **Educação Especial no Brasil. História e Políticas Públicas**. São Paulo: Cortez, 1996.

MENDES, E. G. **Deficiência Mental: A construção científica de um conceito e a realidade educacional.** 1995, 387 p. Tese de Doutorado. Curso de Pós Graduação em Psicologia Experimental, Universidade de São Paulo. 1995

MIRANDA, A. A. B. **História, Deficiência e Educação Especial:** A prática Pedagógica do Professor de Alunos com Deficiência Mental, Unimep, 2003.

OLIVEIRA, M. R. **Avaliação por competência em Ambiente de Alta Tecnologia.** In: CHAMON, E. M. Q. O. (org.) **Gestão Integrada de Organizações.** Rio de Janeiro: Brasport 2008. P. 188-214.

Portal da Legislação, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 11/2013.

Portal do Ministério do Trabalho e Emprego, Razões da criação da lei de cotas. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/razoes-da-criacao-da-lei-de-cotas.htm >. Acesso em: 11/2013.

SILVA, A. H. C, OLIVEIRA, M. R. **Cultura da Diversidade: Estudo de caso sobre o programa de uma indústria de São José dos Campos de inclusão de pessoas com deficiência na organização.** Artigo publicado no XVII INIC – Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, 2013.

Sistema Integrado de Vagas e Curricilos para Pessoas com Deficiência – **Porque a terminologia Pessoas com deficiência** -http://www.selursocial.org.br/porque.html