



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UNICEUB
FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
DISCIPLINA: MONOGRAFIA ACADÊMICA
ÁREA: RECURSOS HUMANOS

**INCLUSÃO SOCIAL DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO
MERCADO DE TRABALHO: CASO CAST INFORMATICA S.A**

ELANÃ CÁSSIA FERREIRA DA SILVA
MATRÍCULA N.º 2045112-7

PROFESSOR ORIENTADOR: DR. ALANO NOGUEIRA MATIAS

Brasília, Maio de 2008.

ELANÃ CÁSSIA FERREIRA DA SILVA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO
MERCADO DE TRABALHO: CASO CAST INFORMATICA S.A**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do Curso de Administração do UniCEUB - Centro Universitário de Brasília.

Prof. Orientador: Dr. Alano Nogueira Matias

Brasília, Maio de 2008.

ELANÃ CÁSSIA FERREIRA DA SILVA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO
MERCADO DE TRABALHO: CASO CAST INFORMÁTICA S.A**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do Curso de Administração do UniCEUB - Centro Universitário de Brasília.

Prof. Orientador: Dr. Alano Nogueira Matias

Banca Examinadora:

Prof.: Dr. Alano Nogueira Matias
Orientador

Prof(a).
Examinador(a)

Prof(a).
Examinador(a)

Brasília, Maio de 2008.

Dedico este trabalho ao meu amado filho Eduardo, que apesar das cobranças, compreendeu e suportou com paciência e carinho minha ausência, e ao meu esposo, pelo apoio incondicional em todos os momentos dessa difícil caminhada.

AGRADECIMENTOS:

À Deus, que é a força que me sustenta e me abençoa a cada dia.

Às minhas queridas amigas Lizandra e Inêz, a amizade, o carinho e, principalmente, a força e o estímulo dados no meu retorno aos estudos.

À minha grande amiga Fabiane, a amizade, o apoio e o incentivo durante o curso.

Ao professor Alano Nogueira Matias, o acompanhamento e o suporte dispensados ao longo deste processo.

Aos professores do curso de Administração que de alguma forma contribuíram para a realização desse trabalho.

RESUMO

O presente estudo foi realizado por meio de um estudo de caso e tem como tema a Inclusão Social do Portador de Necessidades Especiais (PNEs) no mercado de trabalho. O objetivo geral desta pesquisa é analisar de que forma a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais impacta na empresa *Cast Informática*. Com a presente monografia foi possível analisar teorias sobre inclusão social e portadores de necessidades especiais e descrever a concepção de vários autores a respeito do tema. A metodologia utilizada foi de caráter exploratório e teve como técnica de pesquisa a realização de entrevistas com os funcionários da empresa que possuem necessidades especiais e também com a Analista de RH, responsável pela área de recrutamento e seleção. O instrumento utilizado foi a entrevista em profundidade com perguntas semi-estruturadas relacionadas com o tema proposto. Na análise dos resultados foram feitas algumas considerações a respeito dos dados coletados, relacionando-os com o embasamento teórico deste estudo. Com base nesses critérios, pôde-se constatar que os conceitos expostos pelos autores sobre inclusão social revelam discrepâncias, devido aos vários fatores que este termo abrange; e em relação às definições de portador de deficiência, as perspectivas levantadas demonstraram divergências quando comparadas à prática. Quanto aos resultados da inclusão do PNEs na empresa, percebe-se que essa ação impacta de alguma forma na empresa, no entanto esse impacto é extremamente positivo para ambos os lados. Contudo, percebe-se que para que esse impacto seja construtivo e proporcione oportunidade de crescimento mútuo, é preciso que as empresas, por meio de seus profissionais de RH e de seus gestores, contratem os portadores de necessidades especiais e avaliem seus perfis da mesma forma como avaliam o dos não-portadores. É necessário ainda que considerem o espaço que existe no mercado para capacitação e qualificação dos PNEs e se permitam uma maior abertura para a contratação destes profissionais.

Palavras-chave: Inclusão Social. Exclusão Social. Portadores de Deficiência. Responsabilidade Social Corporativa. Mercado de Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 EMBASAMENTO TEÓRICO	9
2.1 Histórico Inclusão Social	9
2.2 Conceito de Inclusão Social	9
2.3 Inclusão Social x Exclusão Social	11
2.4 Inclusão e discriminação dos Portadores de Necessidades Especiais	16
2.5 Conceito de PNE - Portadores de Necessidades Especiais	17
2.6 Responsabilidade Social Corporativa	20
2.7 Mercado de Trabalho do PNE	22
3 METODOLOGIA.....	25
4 ESTUDO DE CASO CAST INFORMÁTICA	28
4.1 Breve histórico da empresa.....	28
4.2 Responsabilidade Social da Cast Informática	29
5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	33
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICE A – Entrevista com a Analista de RH.....	41
APÊNDICE B – Entrevista com os PNEs	42
ANEXO A – Nomenclatura.....	43
ANEXO B – Tipos de Deficiência	45
ANEXO C – Extrato da Constituição da República Federativa do Brasil	46
ANEXO D – Extrato da Lei 8.213, Art. 93, de 24 de julho de 1991	48
ANEXO E – Extrato da Lei N. 7.853 de 24 de outubro de 1989.....	49
ANEXO F – Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes	50

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um país desigual desde sua descoberta, quando os brancos escravizaram primeiramente índios e posteriormente os negros. Hoje, no início do século XXI, após se passarem mais de 500 anos de sua descoberta e cerca de 120 anos da abolição da escravatura, ainda predomina a lei do mais forte ou do maior poder aquisitivo.

A abolição da escravatura representou pouco mais do que a simples passagem do cativo para a condição de miséria, com fome e marginalização do mercado de trabalho de aproximadamente 90% da população pobre e negra (POCHMANN, 2005).

Em um país em que a diferença é vista pela sociedade como imperfeição, e que os “imperfeitos” se identificam com esse rótulo, faz com que, em pleno século XXI, exista ainda a necessidade de criação de leis que tornem possível a inserção de pessoas na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho. Mas, apesar da legislação atual que assegura a igualdade dos direitos de todos os cidadãos, poucos são os que estão preparados ou dispostos a exercer a inclusão social absoluta. Pessoas enfrentam obstáculos em suas rotinas diárias como utilizar os transportes públicos, ter acesso a escolas e hospitais.

Do final do século XX para o início do século XXI o termo inclusão social ganhou destaque na mídia e a necessidade de se construir uma sociedade democrática e inclusiva tornou-se emergencial. Passou-se a existir movimentos de pessoas que compreenderam que a acessibilidade é um dos meios para se alcançar a inclusão social. Entre esses movimentos, a questão da inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais em todos os recursos da sociedade é um dos mais fortes e uma das áreas mais debatidas na mídia.

Partindo-se desse pressuposto, foi desenvolvido um estudo de caso, utilizando o método dedutivo, em uma pesquisa qualitativa com uma abordagem exploratória. Foi utilizada a pesquisa bibliográfica e como instrumento de coleta de dados, dentro da empresa, a entrevista em profundidade. O estudo foi orientado pela seguinte questão: De que forma a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais impacta na empresa *Cast Informática S.A.*

O objetivo geral é analisar qual é o impacto da inclusão de portadores de necessidades especiais na empresa *Cast Informática S.A.*

Os objetivos específicos do trabalho são: conceituar inclusão social; identificar qual o significado da nomenclatura portadores de necessidades especiais (PNE); verificar as dificuldades encontradas pelos PNE na empresa *Cast Informática*; e demonstrar as mudanças necessárias à empresa para a contratação dos PNE.

A escolha do tema desta pesquisa decorreu em detrimento da alta relevância do assunto no início do século XXI, devido à criação de uma lei que define cotas de inclusão de pessoas portadoras de deficiências em empresas que tenham em seu quadro a partir de 100 funcionários e da exigência emergente de responsabilidade social por parte das empresas. Dessa forma, trata-se de um tema de grande importância para um futuro Administrador e para a sociedade em geral.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma:

Na primeira parte, após a introdução, foram abordados os fundamentos teóricos em relação à inclusão social, aos portadores de necessidades especiais e às organizações. Foram abordados ainda outros conceitos relevantes relacionados ao tema.

Na segunda parte, foi apresentada a metodologia utilizada para a realização do trabalho apresentando toda a trajetória de realização da pesquisa, o tipo de pesquisa desenvolvida, as técnicas de pesquisa, os instrumentos e procedimentos utilizados para a coleta de dados e as pessoas que participaram da pesquisa.

Na terceira parte, foi apresentada a empresa alvo desta pesquisa, juntamente com o desenvolvimento do estudo de caso.

Na quarta parte, foram apresentadas as análises e interpretação dos dados coletados, fazendo uma referência com o embasamento teórico utilizado.

Na última parte, apresentação das idéias conclusivas do trabalho.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1 Histórico Inclusão Social

O processo de inclusão social no Brasil pode ser visto desde a época da abolição da escravidão em 1888, quando se almejou defender os direitos e a liberdade dos negros perante a sociedade daquela época. A Lei Áurea foi um documento que representou a libertação formal do escravo, mas não assegurou a sua inclusão como cidadão absoluto à sociedade brasileira. O preconceito continuou e sem um processo de reintegração os negros acabaram em periferias, originando as primeiras favelas, onde vive a maioria da população sobrevivente e descendente da discriminação (IBGE, 2003)

Portanto, essa tentativa de inclusão foi frustrada pela ausência de continuação do processo e pela cultura preconceituosa já desenvolvida na sociedade, que continuaram a considerar os negros com um “ser” inferior. Após três séculos de escravidão era necessário um processo consistente de educação e conscientização de valorização do negro como ser humano.

O termo inclusão social surge no século XXI como um novo conceito de integração social e tem sido bastante comentado e discutido por todos os canais da mídia, por meio de artigos em revistas, jornais, e até mesmo em produções para a TV. Por exemplo, a série Cidade dos Homens, que mostrava o cotidiano e as condições de vida dos habitantes dos morros no Rio de Janeiro, e que tinha como protagonistas personagens reais daquele cenário, e revelava suas tentativas de inclusão em um mundo melhor que o já reservado a eles (FLAKSMAN, 2006).

Dessa forma, mostra-se nítido o progresso no processo de inserção de uma população marginalizada pela sociedade devido ao desconhecimento desta e pela falta de estrutura em aqueles vivem. A batalha prossegue, ainda sem uma perspectiva clara de êxito, porém com força total, numa nova tentativa de abolição, agora não somente dos negros, mas de toda uma população que busca um espaço digno na sociedade.

2.2 Conceito de Inclusão Social

A inclusão social está disposta como tema de discussão, mais acentuadamente nesta última década, e não só pelos movimentos particulares

interessados em sua concretização, mas também pela sociedade. Conceituá-la, no entanto não é tarefa fácil devido às ambigüidades e as diversidades que cercam esse tema.

Conforme observa Bartalotti (2004, p. 166), “inclusão social é um conceito bastante abrangente, que implica multideterminações, que sempre envolvem a interação de intersubjetividades e sujeitos que partilham uma determinada situação”.

Inclusão social é um duplo fluxo de ações em que os excluídos se propõem a aceitar e assumir suas atribuições perante a sociedade, enquanto esta busca tornar-se apta a incluí-los em seus complexos sociais, em um processo contínuo de busca da igualdade para todos (SASSAKI, 2002).

De acordo com as perspectivas expostas pelos autores, entende-se que as multideterminações da inclusão surgem em detrimento dos diversos e diferentes aspectos que a envolvem, imersos em um sistema complexo de culturas e valores distintos, que influenciam o comportamento de ambos os lados.

Para Fujihira (2006, p. 101):

Inclusão social é um movimento social que reivindica igualdade de direitos e oportunidades às pessoas. Apesar de o Brasil adaptar suas leis e fiscalizações, para contemplar tais reivindicações, uma série de questionamentos sobre a inclusão, entendida como participação social, está surgindo.

A inclusão social relacionada aos portadores de deficiência de acordo com Bartalotti (2004, p. 170) pode ser explicada sobre a ótica de três conceitos que facilitam o entendimento do processo de inclusão em relação a capacidade do portador de deficiência de controlar sua própria vida. São eles:

A autonomia referente à prontidão física, cognitiva e/ou social, que a pessoa deficiente tem em um determinado ambiente; a independência relacionada a capacidade de tomar decisões, sem depender de outras pessoas; e o empowerment referente ao uso que a pessoa com deficiência faz de seu poder pessoal de tomada de decisões.

Portanto, observa-se que a inclusão é um meio de administrar o espaço social, de forma a restituir as condições do ambiente para a inserção do excluído, em uma sociedade que faça parte de todos os aspectos da vida, seja, profissional, econômico, político, cultural, entre outros. Verifica-se também a importância da ação do indivíduo privado dessas relações, no sentido de não se deter apenas em reivindicar, mas exercer seu papel nessa luta e identificar seu poder de controle sobre sua vida.

Fujihira (2006, p. 104) ainda relata sobre a visão e utilização equivocadas da inclusão por algumas pessoas:

A inclusão social se deturpada aos padrões valorizados socialmente, pode configurar-se em concessões, e não em um real reconhecimento de singularidades; impera a “mesmice” com discurso de diversidade e a inclusão corre o risco de ficar restrita a reduzida aparência da participação social. A inclusão pressupõe um manejo ético nos ambientes para que um lugar no mundo dos homens realmente possa surgir

Dessa forma, a inclusão social não pode ser percebida apenas com um rótulo, mas como um processo de ações afirmativas, com o objetivo de introduzir os indivíduos mais necessitados no cenário social. Mas não basta apenas incluí-los, é preciso dar-lhes condições de aproveitarem as oportunidades oferecidas, capacitá-los e capacitar também as pessoas com quem irão se relacionar. A inclusão social não pode ser tratada como um jogo de interesses.

2.3 Inclusão Social x Exclusão Social

Os termos inclusão e exclusão de um modo geral estão interligados, pois só é possível incluir uma pessoa que, de alguma forma, se encontra excluída. Segundo Bartalotti (2004, p. 165), “a inclusão social tem sido um tema amplamente debatido e estudado sob as mais diversas óticas, geralmente contrapondo à noção de exclusão social e entendida como um direito”.

Campos (2003, p. 13) define o Brasil “como um grande acampamento composto de algumas ilhas de inclusão, que são em menor quantidade, rodeadas por um bravo e extenso mar de exclusão social”.

De acordo com as definições anteriores, observa-se que o elo entre inclusão e exclusão é um fato, em que esta surge como a grande vilã de todos os tempos e aquela como a solução para os excluídos. A própria Constituição Federal está repleta de direitos dos cidadãos que retratam a busca pela igualdade na inclusão, mas que se confrontam com a realidade. Como por exemplo, no Art.6º, referente aos direitos sociais como, a educação, a saúde, ao trabalho, a moradia, ao lazer, a segurança, a previdência social. E em uma leitura mais detalhada podem ser encontrados muitos outros que, como o art.6º, não se concretizam para pelo menos 14% da população.

Segundo Pochmann (2003, p. 9) “o problema de exclusão social no Brasil continua presente, a despeito de sua gravidade e das conseqüências para a grande

parcela da população. Sendo assim impossível separar a profundidade das desigualdades sociais”.

Segundo Jacob (2007, p. 10) pelo menos 10% da população brasileira não tem acesso às oportunidades oferecidas à sociedade em geral.

Pochmann (2003, p. 11) ainda afirma que:

O Brasil mudou muito ao longo do século XX, contudo, as desigualdades sociais mantiveram-se inalteradas. Por isso, a identificação do complexo quadro de diferenciações sociais e regionais assume relevância destacada diante das atuais possibilidades de enfrentamento da exclusão no país. O fato de a industrialização brasileira ter sido conduzida dentro de um padrão imitativo de consumo modificou, sem superar, os laços de dependência e terminou por reforçar o elitismo e a exclusão social.

Nesse contexto, observa-se que a exclusão social no Brasil ainda predomina mesmo após se passarem cinco séculos de seu descobrimento. O preconceito contra as diferenças persiste com toda força. Ouve-se muito falar sobre inclusão social e sobre movimentos na luta pelo fim da exclusão, porém essa inclusão para muitos se torna inalcançável, pois a indiferença ainda prevalece. Os obstáculos podem se tornar ainda maiores se a sociedade se abster de sua parcela de responsabilidade nessa batalha.

Dessa forma, a inclusão vem sendo posicionada como a salvadora desses excluídos, seja a origem dessa exclusão a classe social, a raça, o nível educacional, a idade ou outros. A verdade é que esses indivíduos estão excluídos de uma realidade, mas incluídos em outra mais escassa de benefícios. Conforme Martins (1999 *apud* BARTALOTTI, 2004, p. 166) “a exclusão, de fato, não existe, mas sim inclusões precárias, marginais, instáveis. O fato de alguém estar excluído de algum espaço significa que não pertence a este, mas pertence a algum outro, no qual se inclui”.

Sawaia (2002, p. 8) afirma que:

A sociedade exclui para incluir e esta transmutação é condição da ordem social desigual, o que implica o caráter ilusório da inclusão. Todos estamos inseridos de algum modo, nem sempre decente e digno, no circuito reprodutivo das atividades, sendo a grande maioria da humanidade inserida através da insuficiência e das privações.

Esse movimento de inclusão de acordo com Bartalotti (2004, p. 166) “seria uma proposta de mudança de um espaço social para outro, o que acarretaria em uma reorganização das relações entre as pessoas dos distintos espaços sociais”.

Para Sasaki (1998 *apud* BARTALOTTI, 2004, p. 169):

A prática da inclusão repousa em princípios até então considerados incomuns, tais como: a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação.

Portanto, para mudar esse quadro é necessário um trabalho coletivo coordenado de cidadania e sociabilidade. Uma atividade de conscientização contínua da sociedade em geral na guerra contra a exclusão, desenvolvendo um princípio de respeito a diversidade. Essa mudança, no entanto, não cabe somente a sociedade inclusa, mas também aos que não se encontram nessa posição almejada, no sentido de assumir as diferenças e encará-las, não como empecilhos, mas como uma possibilidade de troca de experiências e crescimento mútuo.

2.3.1 Setores da sociedade carentes de inclusão

Como citado anteriormente a exclusão é um fato concreto, é real. E essa realidade é vivida e sentida por determinadas esferas da sociedade privadas de participarem da vida social na sua plenitude.

De acordo com Rogers (1999 *apud* NABUCO, 2001), a exclusão, em sua essência, é multidimensional, manifesta-se de várias maneiras e atinge as sociedades de formas diferentes, sendo os países pobres afetados com maior profundidade.

Alguns exemplos de excluídos são:

a) Pobres

Uma das mais perversas formas de manifestação da desigualdade social e de impecilho ao combate da exclusão é a pobreza, que surge como conseqüência de uma série de fatores sociais, econômicos e políticos, e que além do reconhecimento de suas causas, demanda a urgente identificação de alternativas para sua superação (WERTHEIN; NOLETO, 2004).

Embora a igualdade de direitos seja propagada, Sané (2004 *apud* WERTHEIN; NOLETO, 2004, p. 31) afirma que “desigualdades crescentes na distribuição de bens materiais continuam existindo, entricheiradas em políticas econômicas e sociais injustas, tanto no nível nacional como no global”.

Segundo Silva (2004 *apud* WERTHEIN; NOLETO, 2004, p. 57) “cerca de 64% da renda total do país é controlada pelos 20% mais ricos da população, enquanto que os 20% mais pobres sobrevivem com 2,5% dela”.

Para Sané (2004 *apud* WERTHEIN; NOLETO, 2004 p. 27) “a pobreza só acabará quando for reconhecida como uma violação dos direitos humanos e, como tal, abolida”.

Nesse contexto, a pobreza pode ser percebida como um ciclo constante que passa de geração em geração, e que abrange vários grupos de pessoas. Dessa forma, pode ser citada a relação entre pobreza e deficiência e a vulnerabilidade de ambas a exclusão. O deficiente tem suas limitações agravadas quando se trata de uma pessoa pobre, pois além das barreiras físicas, que impedem seu desenvolvimento como cidadão, existe ainda a ausência de recursos financeiros.

Portanto, pode-se dizer que a desigualdade social é uma característica da má distribuição de renda que se torna um obstáculo na luta pela inclusão social. Essa realidade surpreende pelas suas dimensões e por sua permanência ao longo do tempo. Sua reversão é necessária e urgente e pode ser possível com a criação de instrumentos capazes de garantir, entre outros, o direito de igualdade social a todos.

b) Analfabetos

O Brasil é um país que, como já citado, tem declarado em sua Constituição vários direitos a todos os cidadãos. Entre eles a educação. No entanto, novamente demonstra ser um país de contradição, quando é explícita sua incapacidade de incluir nas escolas existentes todos os que buscam por vaga nessas instituições.

Existe uma contradição sobre os dados referentes a inclusão nas escolas. Enquanto alguns levantamentos afirmam existir 96% de matriculados na faixa etária entre 7 e 14 anos nas escolas brasileiras, outros demonstram que cerca de oito milhões e meio de crianças e adolescentes brasileiros nessa mesma faixa etária e seis milhões até os 17 anos, nunca estiveram em nenhum banco escolar (CÉSAR, 2003).

Além das pessoas que não tem acesso à escola, há outras que ingressam, porém não permanecem, conforme os índices de evasão levantados no censo 2000 realizado pelo Ministério da Educação – MEC (SÁ, 2005). O autor declara ainda que “existe um universo de milhões de alunos alijados do direito à educação”.

Existe ainda um outro tipo de analfabetismo ainda mais presente nesse contexto de exclusão social: o analfabetismo funcional. Este abrange pessoas que tiveram acesso a escola, se alfabetizaram, mas que não possuem a habilidade de

compreender um texto ou até mesmo notícias mais complexas em um jornal, requisitos mínimo para a formação de um cidadão consciente (CÉSAR, 2003).

Dessa forma, pode-se concluir que a escola, que deveria ser o primeiro acesso do indivíduo a sociedade, apresenta-se como o primeiro obstáculo, impossibilitando-o de obter o conhecimento mínimo necessário para se desenvolver como cidadão.

A educação, em qualquer nível, é um meio e um direito pelo qual o indivíduo obtém competências e habilidades, que possibilitam sua adaptação ao ambiente em que vive. De acordo com as perspectivas acima, observa-se que nem todos tomam posse desse direito adquirido. Um exemplo de excluídos do acesso a educação são os portadores de deficiência. Assim como a pobreza, a ausência de instrução também afeta a estes com mais intensidade, pois além da busca por uma vaga nas instituições de ensino, esta precisa estar capacitada a recebê-los, para que além de sua inclusão na escola, garanta também sua integração na sociedade.

c) Pessoas com deficiência

Existem milhões de pessoas portadoras de deficiência convivendo com o desprezo, excluídas do conhecimento e de relacionamentos sociais. Esse fato deve-se a ausência de informação e o preconceito pelas diferenças individuais que não podem ser contestadas, mas que devem ser compreendidas e respeitadas. (ROZICKI, 2003).

Apesar do direito adquirido de ir e vir de todas as pessoas, os portadores de deficiência são diariamente impossibilitados de exercer esse direito. Isso porque encontram dificuldade de acesso às calçadas, aos prédios, sejam públicos ou privados, e também aos meios de transportes coletivos que não estão adaptados para transportá-los em suas cadeiras de rodas e outros meios de apoio que utilizam para se locomoverem (MARQUES, 2002).

Conforme já exposto anteriormente, é possível definir que a exclusão dos portadores de deficiência pode ser diretamente relacionada à pobreza e a falta de acesso a educação. É clara a exclusão do pobre, do analfabeto e de outros setores não citados neste estudo. No entanto, essa situação é ainda mais grave quando quem está inserido nesse contexto é um portador de deficiência, devido a cultura social já estabelecida de que sua limitação é sinônimo de incapacidade.

Outro ponto a ser evidenciado nesse contexto é que a pobreza, devido a vários fatores, leva a uma educação deficiente, o que resulta em desemprego.

Partindo desses pressupostos, foram focalizados nesta pesquisa os aspectos da inclusão social no tocante aos portadores de necessidades especiais especificamente na questão do trabalho.

2.4 Inclusão e discriminação dos Portadores de Necessidades Especiais

A primeira percepção que se tem de uma pessoa é por meio da visão. Quando se olha uma pessoa portadora de deficiência, a idéia que se tem sobre ela não é a de uma pessoa dinâmica, ativa. Isso acontece porque ela é vista por suas limitações, físicas ou mentais, e não por seu possível potencial. É comum serem distinguidas como indivíduos que requerem atenção e cuidados todo o tempo.

Segundo Ribas (2003, p. 7):

Escrever sobre pessoas deficientes é muito mais difícil e complexo do que poderia parecer, por que qualquer “noção” ou “definição” de deficiência implica uma imagem que nós fazemos das pessoas deficientes. Apesar de quase sempre usarmos as palavras “excepcional”, “cego”, “surdo”, “inválido”, “louco”, “aleijado”, “anormal”, de forma indiscriminada, sem muita preocupação, elas sempre têm algum significado para nos, e são criadas a partir de uma imagem que a nossa mente constrói.

Para Marques (2003, p. 23), “o homem em nossa sociedade não é avaliado pelo conteúdo humano, mas pela aparência. A diferença e a falta de algo representada na deficiência são uma ameaça á busca da perfeição”.

A imagem de uma pessoa portadora de deficiência para a sociedade é a de alguém que precisa de auxílio e proteção a vida inteira, devido a sua limitação, seja física ou mental, que a impede de desenvolver habilidades ou aptidões para competir de igual para igual com outras pessoas (JACOB, 2007).

Conforme Stil (1990 *apud* Sasaki, 2002, p. 30):

Uma das razões pelas quais as pessoas deficientes estão expostas à discriminação é que são freqüentemente declarados doentes. Este modelo designa o papel desamparado e passivo de pacientes, no qual são considerados dependentes do cuidado de outras pessoas, incapazes de trabalhar, levando vidas inúteis, como está evidenciado na palavra ainda comum ‘inválido’(sem valor’ em latim).

Para Ribas (2003, p. 12), “a palavra deficiente na nossa sociedade de certo modo se opõe à palavra eficiente. Pode ser que, conhecendo melhor a pessoa venhamos a perceber que ela não é tão deficiente assim. Mas, até segunda ordem, o deficiente é o não-eficiente”.

De acordo com as perspectivas expostas acima, entende-se que o julgamento das competências do portador de deficiência é baseado em sua imagem. Possuir limitações, físicas ou mentais, é sinônimo de inválido, de incapacidade de sustentar-se do resultado de seu trabalho. Trata-se de uma desqualificação precipitada que limita o portador de deficiência além dela, impedindo-o de desenvolver-se.

O ato de desrespeito ao portador de deficiência alastra-se por todos seus direitos. Como por exemplo, o de liberdade de expressão, quando estes são privados da educação onde poderiam desenvolvê-la, ou no direito a justiça, quando existe uma legislação atualizada, mas que se torna inútil pela falta de conhecimento e uso (MARQUES, 2002).

Para Bartalotti (2004, p. 167):

A sociedade vê a diferença do deficiente como algo que não lhe diz respeito, algo que pertence ao espaço do outro, entendendo o outro não o sentido da alteridade, mas do estranho, do que causa incômodo. Assim, isola-o em espaços que, confortavelmente, se apresentariam como “mais adequados”, de alguma forma, se exime de enfrentar a contradição essencial de seu caráter excludente.

Os homens são naturalmente diferentes entre si. No entanto, não existe razão para serem diferentes também socialmente, pois essa diferença social não surge naturalmente, a sociedade a constrói (RIBAS, 2003).

Para Marques (2002, p. 31):

É preciso desenvolver estratégias que insiram o problema da pessoa portadora de deficiência na discussão e no encaminhamento das principais questões sociais brasileiras. Precisamos produzir modelos inovadores de ação conjunta da sociedade organizada e do Estado, com o objetivo de tirar essa questão da marginalidade e, trabalhar pela integração social da pessoa portadora de deficiência e por sua cidadania, contando com a participação essencial de suas instituições de luta e de atendimento.

De acordo com as perspectivas expostas pelos autores, a legislação e os movimentos em defesa da inclusão do portador de necessidade especial, ainda se revelam incapazes de combater por completo essa discriminação e violação de direitos. Isso porque, apesar da sociedade ser constituída de pessoas diferentes, seja velhas ou novas, ricas ou pobres, negras ou brancas, ainda desconhece que em meio a toda essa diferença todos são iguais, pois todos são seres humanos.

2.5 Conceito de PNE - Portadores de Necessidades Especiais

A fim de extinguir uma eventual imagem deturpada, e precisar melhor quem é ou não deficiente, a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU),

por meio da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, as definiu como qualquer pessoa que seja incapaz de garantir por si só, uma vida normal como indivíduo ou na coletividade, em detrimento de alguma deficiência (RIBAS, 2003).

Rozicki (2002) cita ainda que pessoa portadora de deficiência, segundo o Decreto Federal n.º 914/93, “é a pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

No âmbito do trabalho, Maranhão (2005, p. 38) cita o conceito do portador de deficiência, referente à reabilitação profissional e emprego, estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio da Convenção 159, que diz o seguinte: “são pessoas deficientes todas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

De acordo com os conceitos levantados, observa-se, que mesmo nas concepções estabelecidas pelas instituições que defendem os direitos do portador de deficiência, pode-se encontrar a palavra incapacidade ou outra com o mesmo sentido, referindo-se ao portador de deficiência. Isso demonstra que ainda há muito a ser desenvolvido sobre esses conceitos, por que a realidade se apresenta efetivamente bem distinta. As limitações só se convertem em incapacidades para os que as aceitam dessa forma.

2.5.1 Histórico das pessoas com deficiências

Os portadores de deficiência viveram durante muito tempo em contextos e ambientes excludentes. Isso se deve a desinformação que sempre foi a principal origem dos preconceitos. Essa realidade, que se imaginava ser um fato do passado, se apresenta ainda muito nítida no início do século XXI, pois de acordo com as perspectivas expostas no decorrer deste trabalho, a sociedade ainda tem muito a evoluir em relação a seus conceitos.

Segundo Maranhão (2005, p. 21) “os preconceitos e a segregação sempre estiveram presentes na história desses indivíduos, limitando-os a aceitar o mínimo que o Estado e a sociedade lhes ofereciam”.

As primeiras civilizações adotaram diversas e distintas atitudes em relação aos portadores de deficiência: aceitação, apoio, abandono ou exclusão e até eliminação. Porém, mesmo a pessoa aceita era vista como diferente e, conseqüentemente, tratada dessa forma. (SILVA, 1986 *apud* MARANHÃO, 2005).

A Lei das XII Tábuas¹, conforme descreve Maranhão (2005, p. 24), “possuía uma determinação que o pai exterminasse o filho recém-nascido que nascesse deformado ou com sinais de monstruosidades”.

Na idade média esse pensamento cultural de eliminação do deficiente persistiu, pois a sociedade considerava-os endemoniados e os queimavam como bruxas (ROZICKI, 2003).

Dessa forma, fica claro onde a sociedade adquiriu essa herança de, a partir da desinformação, pré julgar o desconhecido ou diferente. Um comportamento aceitável em uma civilização subdesenvolvida, mas inadmissível uma sociedade esclarecida. A falta ou desinteresse pela busca da informação propicia a continuidade desse e outros problemas sociais.

Rozicki (2003) afirma que:

Após 1945 as Declarações e os Tratados que surgiram da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), trataram da política de integração social e não-discriminação. Fato que influenciou a produção de novas leis nacionais, e levou a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 a expressar mandamentos destinados a resguardar os cidadãos da discriminação.

Contudo Resende (1996 *apud* ROZICKI, 2003) afirma que

Sem informação e sem recursos financeiros, envolvidos em um contexto onde a sobrevivência é a principal luta, os portadores de deficiência ficam esquecidos num canto pela família, pela comunidade e pelas autoridades. Ficam marginalizados do convívio social, sem cidadania, sem dignidade.

Stummer (1992, *apud* ROZICKI, 2003) reforça essa relação entre deficiência, pobreza e falta de informação, destacando informações relatadas no Programa de Ação Mundial para Pessoas Deficientes:

Cerca de 80 por cento do total das pessoas deficientes vivem em zonas rurais isoladas dos países em desenvolvimento. Em alguns deles, a proporção de pessoas deficientes é calculada em até 20% e, se incluirmos famílias e parentes, os efeitos negativos da deficiência podem afetar 50% do total da população.

¹Primeiro monumento legislativo romano, resultado da luta da plebe para a obtenção de leis escritas.

Com a Constituição de 1988, a Lei Federal 7.853/89² e o complemento de legislações estaduais e municipais, o Brasil obteve um marco legal em relação aos direitos do portador de deficiência como cidadão (MARQUES, 2002).

Para Maranhão (2005, p. 21) esse início do século XXI “exige um comprometimento mais intenso e urgente, para que a lei não se torne letra morta, mas resgate essa dívida social há muito exigido, sem o qual a inclusão social dos portadores de deficiência jamais será concretizada”.

O contexto histórico dos deficientes não revela muitos fatos dos quais possam se orgulhar. Pelo contrário, mostra um avanço muito lento que demonstra que se em pleno terceiro milênio essa cultura arcaica ainda existe, é por que além da falta de informação, existe também a falta de respeito à vida.

2.6 Responsabilidade Social Corporativa

A responsabilidade social das empresas, independente do mercado em que atuam, vai além de seus deveres legais, envolve a sua capacidade de introduzir ao seu plano de atividades os interesses dos diversos elementos com os quais se inter-relaciona, como a comunidade, os clientes, os funcionários, o meio ambiente e o governo.

Fischer (2005 *apud* NEVES, 2005, p. 56) relata que:

A função social da empresa já não se traduz apenas por: produzir riqueza, gerar empregos e arrecadar tributos. Os compromissos com o desenvolvimento das pessoas que emprega, com a segurança e a satisfação dos seus clientes e consumidores despontam como alvos estratégicos.

A empresa tem uma responsabilidade que vai além do recolhimento dos impostos ou do cumprimento legal de suas obrigações. Esta tem um compromisso com a sociedade, que é quem a autoriza a funcionar (YOUNG, 2005).

Conforme Vilhena (2005 *apud* NEVES, 2005, p. 33), “as empresas devem atender às aspirações dos seus diversos públicos para que possam se perpetuar com objetivos, digamos, mais nobres”.

Para que uma empresa seja classificada como socialmente responsável, de acordo com McIntosh (2001, p. 7), precisa além de submeter-se a leis:

Apoiar o desenvolvimento da comunidade, preservar o meio ambiente e tornar-se responsável por todos com quem mantém intercâmbio, sejam eles acionistas, empregados, clientes, concorrentes, governo ou a comunidade.

² Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social [...].

Diante do que foi exposto pelos autores, observa-se que o contexto organizacional não deve compreender ações que apresentem vantagens somente para a empresa ou para seus acionistas. As organizações devem ter suas ações orientadas de modo a contribuir para o desenvolvimento social.

No entanto, essas ações não devem ser confundidas com filantropia, pois segundo Young (2005 *apud* NEVES, 2005, p. 9), “a filantropia abrange apenas a uma parte da responsabilidade social, não está atrelada a uma gestão socialmente responsável, pois não faz parte de uma mudança de uma nova cultura de gestão”.

Young (2005 *apud* NEVES, 2005, p. 9) ainda afirma que “não é possível transformar uma empresa numa organização socialmente responsável se não houver uma mudança estratégica e cultural na forma de gerir esse organismo”.

Dessa forma, a responsabilidade social é um exercício essencial que deve ser inserido e desenvolvido nas empresas, buscando o melhoramento e o bem estar de toda a sociedade.

No entanto, para os autores citados abaixo, o Brasil já mostra um evidente progresso dentro desse contexto. Segundo Young (2005 *apud* NEVES, 2005, p. 7), “é cada vez maior o número de empresas que adotam uma gestão baseada em preceitos da ética, a premissa básica para um comportamento socialmente responsável”.

No início do século XXI, o Brasil se destaca internacionalmente nesse contexto de responsabilidade social. Isso se deve a uma melhor compreensão no âmbito organizacional do que é ser socialmente responsável (YOUNG, 2005).

Grandes empresas em diversas áreas – bancária, moda varejo, suprimentos tecnológicos, cosméticos, entre outras – descobriram a importância da ação social baseada na sustentabilidade, que busca um desenvolvimento de todo o seu ambiente, não só temporário, mas progressivo, principalmente em relação à comunidade (MELO NETO, 2001).

Ser uma empresa responsável socialmente não quer dizer abrir mão dos lucros – até por que a empresa não sobrevive sem eles – mas não tê-los como principal objetivo. Quando a empresa desenvolve ações sociais para a comunidade ou para os funcionários, está investindo no próprio negócio e não só no presente, pois se trata de um investimento baseado na sustentabilidade da própria

organização. Essas ações trazem um diferencial para a empresa, pois são reveladas ao mercado e a sociedade.

Ao implementar a responsabilidade social em seu planejamento organizacional, a empresa não só se adapta à legislação, mas também investe em sua relação com os outros elementos que compõe seu ambiente, tornando-se uma empresa cidadã.

2.7 Mercado de Trabalho do PNE

O mercado de trabalho em geral está estruturado em um alto nível de competitividade, e para que o profissional garanta seu espaço precisa manter-se atualizado e qualificado. Nesse contexto, observa-se uma realidade discriminativa para os portadores de deficiência, devido aos fatores já expostos, como por exemplo, a dificuldade de se instruir e se capacitar. O século XXI iniciou-se com um grande movimento de inserção destes no mercado de trabalho, com a criação da Lei 8.213/91 – Lei de Cotas – porém esse movimento ainda está em evolução, dependendo ainda da conscientização das empresas.

De acordo com Ribas (2003, p. 85) “o mercado de trabalho é competitivo e por isso mesmo segregativo. A rotatividade da mão-de-obra desqualificada é intensa, jogando à margem das empresas um exército de pessoas que mais que precisam trabalhar para ganhar a vida”

O mercado voltado para o volume de produção e a relação estabelecida entre deficiência e lentidão ou incapacidade, resultam em hesitação por parte dos empregadores no momento de contratar um portador de deficiência julgando-o não apto para desenvolver determinadas tarefas (RIBAS, 2003).

De acordo com Pastore (2001, p. 58) “muitas pessoas talentosas e produtivas são afastadas do mercado de trabalho devido a persistência de desinformação e inadequação das condições de arquitetura, transporte e comunicação”.

Conforme Neves (2005, p. 15) “o nível de consciência de responsabilidade social no Brasil ainda é baixo. A maioria das empresas contrata os portadores de deficiências apenas porque se vê obrigada a cumpri a lei”.

Dessa forma, é possível verificar que a cultura preconceitual de descrença na capacidade profissional dessas pessoas também está presente nas organizações, descortinando mais um obstáculo no desenvolvimento do portador de deficiência e

demonstrando a necessidade da intervenção do Governo por meio da lei. No entanto, quando a empresa o faz por imposição existe uma grande possibilidade de não fazê-lo da forma adequada, com critérios ou planejamento. É preciso que estas se adéqüem a fim de que além da contratação, promovam também o crescimento profissional dessas pessoas.

Ribas (2005 *apud* NEVES, 2005, p. 15) afirma que:

As empresas devem ter o destemor de examinar não só os valores explícitos, mas também os tácitos, presentes em suas culturas organizacionais. O conhecimento sobre os alcances e limites dos portadores de deficiência é fruto da pouca elasticidade da cultura.

Para Neves (2005, p. 16):

Os portadores de deficiência devem ser compreendidos como profissionais em quem se pode investir. Rampas, banheiros adaptados, softwares de voz, leitores de telas, impressoras Braille e intérpretes de Libras devem ser encarados como recursos e ferramentas de acesso ao trabalho, oferecidos aos profissionais portadores de deficiência, tanto quanto os são as estações de trabalho ergonômicas, os aplicativos gráficos e os professores de línguas colocados pelas empresas aos profissionais em que se quer investir.

Conforme Pastore (2001, p. 61), “não basta baixar decretos paternalistas, aprovar leis ambiciosas e aperfeiçoar o policiamento. É fundamental criar mecanismos que sejam eficazes na redução e eliminação das barreiras”.

Portanto, as organizações, em sua totalidade, precisam compreender que não se trata de caridade, mas de qualidade. É necessário que estas se conscientizem do potencial dos portadores de deficiência, e de que estes não são melhores ou piores que os outros, mas iguais. Além disso, é essencial a participação governamental com incentivos que auxiliem as empresas a adaptarem seus espaços físicos possibilitando um maior profissionalismo dessas pessoas.

Uma mudança favorável aos portadores de deficiência já pode ser visualizada de acordo com as perspectivas dos autores abaixo.

Segundo Jacob (2007, p. 10) “muitas empresas vêm descobrindo que a inserção desses profissionais é mais do que possível – e pode ser um enorme sucesso”.

A adequação do ambiente do trabalho já pode ser vista pelas empresas como uma possível forma de eliminar a deficiência ou a limitação para o trabalho, pois se não existe uma limitação, conseqüentemente deixa de existir a deficiência (MELO, 2004).

Grandes avanços vêm sendo realizados na construção e na prática de medidas de inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, mas

esse movimento precisa prosseguir de forma mais urgente (BARONI, 2004 *apud* MELO, 2004).

Um grande desenvolvimento verificado nesse sentido pôde ser verificado no contexto dos portadores de deficiência norte-americanos, mais especificamente nos Estados Unidos, onde já existiu a Lei de Cotas, mas que não se faz mais necessária. Essa realidade se deve a conscientização, no âmbito organizacional, do potencial dessas pessoas e da capacidade destas em desempenhar qualquer função no trabalho, até mesmo o cargo de direção (JACOB, 2007).

Dessa forma, é possível verificar um avanço na conscientização por parte das empresas na contratação dos portadores de deficiência, reconhecendo suas capacidades e promovendo seu desenvolvimento. No entanto, muito ainda pode e deve ser feito para que essa cultura se propague e substitua a antiga, ao ponto de não ser mais necessário a criação de leis que imponham um determinado comportamento por parte das empresas e de toda a sociedade.

3 METODOLOGIA

A metodologia é a explicação detalhada de toda ação que foi desenvolvida no método durante o trabalho de pesquisa. Como por exemplo: o tipo de pesquisa, o tempo previsto, o instrumento utilizado para a coleta de dados, o meio pelo qual serão analisados, entre outros.

Conforme Michel (2005, p. 64) metodologia é a “explicitação da linha de trabalho, o caminho escolhido para o trabalho, os métodos, as técnicas propostas”.

O uso da metodologia faz com que o objetivo da pesquisa seja preservado, pois impede que haja um desvio do assunto que se deseja abordar.

As oportunidades, problemas e outras situações encontradas nas organizações, podem ser explorados e analisados de forma mais completa por meio do uso de métodos e técnicas (ROESCH, 1999).

O objetivo deste estudo é investigar qual o impacto da contratação de pessoas portadoras de deficiências na empresa *Cast Informática*. Para isso foi utilizada, como método de procedimento, a pesquisa monográfica ou estudo de caso, que de acordo com Gil (2002, p. 54) “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.

O estudo de caso investiga casos, acontecimentos, fenômenos ou processos específicos ou individuais.

Conforme Roesch (1999, p. 197) “alguns aspectos caracterizam o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa que permite o estudo de fenômenos em profundidade dentro de seu contexto”.

Por meio do estudo de caso busca-se verificar dentro do contexto real como o objeto de estudo ocorre e seus impactos para a organização, no entanto não existe a intenção de pesquisar meios de controle ou de medição.

Buscou-se desenvolver uma abordagem dedutiva para identificar na prática fenômenos ou processos encontrados na teoria. De acordo com Lakatos (2001, p. 106) “no método dedutivo na maioria das vezes, partindo das teorias e leis, se prediz a ocorrência dos fenômenos particulares”.

A escolha do método dedutivo para essa pesquisa decorreu da inexistência de estudo do tema em questão, dentro da organização alvo, porém já inserido em diversas bibliografias.

Para esse estudo foram utilizados os conceitos pressupostos anteriormente por diversos autores, que servirão de base para aplicação do levantamento de dados na empresa, que posteriormente serão analisados para obter novos conhecimentos.

As técnicas mais utilizadas em pesquisas exploratórias são pesquisas bibliográficas, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas e análise de exemplos que estimulem uma melhor compreensão (GIL, 2002).

A partir desta constatação e da análise do objetivo da pesquisa optou-se por baseá-la no levantamento de dados bibliográficos em artigos na *Internet*, em revistas, em livros e outros, buscando em várias bibliografias um embasamento teórico consistente para fundamentar posicionamentos levantados.

Segundo Michel (2005, p. 91) a pesquisa bibliográfica tem o “objetivo de explicar e discutir um tema ou um problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos e outros”.

Houve ainda pesquisa realizada por meio de entrevistas em profundidade, que conforme Roesch (1999, p. 159) tem como “objetivo primário entender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações em contextos que não foram estruturados anteriormente a partir das suposições do pesquisador”. Foi utilizado um roteiro com tópicos, abordados conforme os objetivos da pesquisa, o que possibilitou conduzir de forma mais livre a conversa entre a entrevistadora e os entrevistados, e a inserção de outros questionamentos no decorrer da entrevista, conforme a necessidade, para uma melhor compreensão.

Conforme Lakatos (2001, p.107), “entrevista é uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica; proporciona ao entrevistador, verbalmente, a informação necessária”.

A entrevista em profundidade foi utilizada como meio de levantamento de dados, pois se trata de um instrumento possível de ser conduzido. Por meio da entrevista foi possível ter acesso a dados denominados primários, pois se trata de dados obtidos direto da fonte de origem para a pesquisadora.

As entrevistas foram previamente agendadas e os entrevistados participados do objetivo do estudo e da possibilidade de contribuição espontânea. Foram realizadas entrevistas individuais com a Analista de RH, sobre os processos de contratação dos portadores de necessidades especiais, e com estes, em relação ao ambiente interno da empresa e as dificuldades encontradas como profissional. Houve ainda um breve contato com os gerentes das áreas tecnológica e administrativa onde estão alocados os colaboradores alvo desse estudo. O critério utilizado para a escolha dos integrantes baseou-se no nível de envolvimento dos entrevistados com o tema da pesquisa, verificando-se também a facilidade de acesso e a disponibilidade destes para a realização da pesquisa. Todos os entrevistados foram abordados durante o horário do expediente e comunicados da importância da participação no desenvolvimento desta. A entrevista com a Analista de RH foi realizada no dia 12 de abril de 2008, às nove horas da manhã, com duração média de 30 minutos. A pesquisadora optou por realizar a entrevista com todos os PNE no mesmo dia e horário – 28 de abril de 2008, às onze horas da manhã – devido a necessidade da presença de um intérprete para fazer a comunicação entre a pesquisadora e os PNE com deficiência auditiva. A entrevista durou em média dez minutos. O contato com os gestores foi breve, feito por telefone no dia 28 de abril, por volta de oito horas e trinta minutos no período matinal, não durando mais que três minutos.

A partir da comparação entre o referencial teórico e os dados obtidos na empresa, baseados no levantamento de dados das percepções aferidas no desenvolvimento desta pesquisa, o método mais apropriado para o seu desenvolvimento é a pesquisa qualitativa, pois não existe a intenção de medir ou qualificar os dados coletados. Por meio da pesquisa qualitativa com uma abordagem exploratória, busca-se obter as conclusões deste estudo, pois segundo Gil (2002, p.41) uma pesquisa exploratória “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito”.

4 ESTUDO DE CASO CAST INFORMÁTICA

Para a presente monografia foi utilizado o estudo de caso da empresa *Cast Informática*. A escolha dessa empresa foi determinada por sua postura em relação à responsabilidade social, em especial pelo trabalho desenvolvido com os portadores de deficiências, e pela facilidade de acesso, devido a pesquisadora já ter trabalhado nesta organização. O relato do caso foi baseado nas entrevistas com a Analista de RH, com alguns dos funcionários portadores de necessidades especiais e em informações obtidas no *site* da empresa.

Foram expostos ainda, relatos de outras empresas que inserem esses profissionais em seu quadro de funcionários, demonstrando suas perspectivas.

4.1 Breve histórico da empresa

A *Cast Informática* foi fundada em 1990 pelos sócios José Calazans e Luiz Maria de Ávila e atua no mercado de Tecnologia da Informação, oferecendo serviços de qualidade e tecnologia de ponta, e proporcionando aos clientes acesso imediato a novos recursos, redução de custos, eficácia operacional, liberação de suas equipes para se concentrarem nas suas atividades-fim e maior retorno sobre o investimento. Provê soluções personalizadas para diversos segmentos do mercado como: Finanças, Governo, Indústria, Manufatura, Serviços, Telecomunicações e Utilities.

A empresa tem sede em Brasília, filial em São Paulo e está presente ainda, em escritórios virtuais, no Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Belém, Campo Grande, Curitiba, Fortaleza e Goiânia.

Conta com três fábricas de *Software* que empregam processos de desenvolvimento e manutenção de *software*, baseadas na idéia de linha de produção, sendo duas na sede e a terceira em Araraquara-SP com capacidade para 500 postos de trabalho.

Foi avaliada oficialmente em 2007 no nível 3 de maturidade de *software* do CMMI (*Capability Maturity Model Integration*) e, para atingir um alto grau de excelência, as Fábricas de *Software* implementaram um conjunto de melhores práticas baseadas em modelos de qualidade de *software* consagrados, alinhados ao gerenciamento profissional de múltiplos projetos.

4.1.1 Clientes

A *Cast* orgulha-se de ter participado ativamente dos principais projetos de TI do Brasil e de ter conquistado grandes clientes como: Academia Nacional de Polícia, Agência Nacional de Telecomunicações, Banco Central do Brasil, Bolsa de Mercados e Futuros, Conselho de Justiça Federal, Comissão de Valores Mobiliários, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Fujitsu, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Serviço Federal de Processamento de Dados, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios entre outros.

4.2 Responsabilidade Social da *Cast* Informática

A *Cast* trata a gestão empresarial vinculada à responsabilidade social, incorporando fatores como, meio ambiente, direitos humanos, sociedade, às estratégias da empresa. Dessa forma, a empresa apóia e realiza projetos como: Projeto Trainee³, Primeiro emprego⁴ e Menor Aprendiz⁵. Em seu exercício de cidadania empresarial desenvolve ainda a prática de contratação de portadores de deficiência, visualizando nessa ação uma estratégia de desenvolvimento dessas pessoas e também da própria empresa, posicionando-se bem no presente e em relação ao futuro. Para a *Cast*, uma empresa socialmente responsável cultiva atitudes e princípios éticos de formação humana, de cuidado com o meio ambiente e de investimento na sociedade com a inclusão social.

4.2.1 Contratação de PNE

A *Cast* Informática iniciou seu processo de contratação dos PNE no ano de 2006 por imposição da Lei de Cotas. A princípio houve receio e certa resistência por parte da empresa em contratá-los, devido ao desconhecimento da capacidade profissional destes. No entanto, nos primeiros contatos com esses profissionais já houve uma mudança positiva na percepção da empresa em relação às competências dos PNE. A primeira alteração no modo de percebê-los foi em relação à nomenclatura. A empresa não os vê como deficientes, mas como portadores de necessidades especiais.

³ Projeto que treina e recruta recém-formados.

⁴ Programa de contratação de jovens sem experiência.

⁵ Projeto que capacita menor de idade, dando-lhes experiência e conhecimento.

Dessa forma, a contratação dos PNE na empresa *Cast Informática* passou a ser tratada dentro de um conceito de cidadania empresarial, deixando de contratá-los com a finalidade de cumprir cotas determinadas pela lei – o que seria somente mais uma forma de exclusão – e desenvolvendo um processo de contratação de profissionais com base em suas habilidades e competências.

Essa mudança de postura pode ser percebida pelo programa de recrutamento e seleção desenvolvido pela *Cast*, em que toda vaga que surge na empresa busca-se incluir um PNE. A empresa desenvolveu parcerias com instituições – ICP⁶, CINE⁷, CIEE⁸, entre outras – e associações específicas que possuem bancos de currículos e que trabalham como suporte no fornecimento de currículos de PNEs e divulgação das vagas e ainda no treinamento e capacitação desse pessoal. Existe ainda a divulgação das vagas em jornais locais.

A *Cast* trata a qualificação, contratação dos PNE e as adaptações necessárias como investimentos da empresa.

O grande obstáculo encontrado pela *Cast* é a falta de capacitação desses profissionais. Por exemplo, dependendo da atividade que a pessoa for desenvolver são necessários conhecimentos adquiridos no ensino médio ou noções de informática e até mesmo conhecimentos mais específicos da área técnica, já que a empresa fornece serviços de tecnologia. As atividades desenvolvidas na fábrica de *software* exigem mão-de-obra especializada com experiência anterior ou mesmo um curso superior na área tecnológica, o que gera mais um impeditivo na contratação técnica. A Analista de RH acha que os empecilhos para o desenvolvimento dos PNE começam muito cedo, ainda na busca pela alfabetização, e quando chegam ao mercado de trabalho encontram dificuldades de serem alocadas devido a quantidade de pessoas disputando uma vaga, e quanto mais capacitadas, maior as chances de alcançá-la.

Dessa forma, além de buscar inserir esses profissionais quando há vacância em alguma função, a *Cast* também desenvolve o Curso de Formação que visa oferecer aos PNE qualificação profissional e contratação na própria empresa. Por meio desse programa estes são selecionados de acordo com seu potencial para

⁶ Instituto Cultural, Educacional e Profissionalizante de Pessoas com Deficiência do Brasil.

⁷ Sistema Nacional de Emprego. Rede de atendimento em que são executadas as ações do Programa de Seguro-Desemprego.

⁸ Centro de Integração Empresa-Escola.

desenvolver determinadas tarefas e crescer profissionalmente. Os critérios para integrar esse programa são independência e autonomia pessoal. O acesso a esses possíveis profissionais é feito pelas instituições já citadas acima e em faculdades ou cursos técnicos.

A *Cast* possui em seu quadro de funcionários pessoas com limitações auditivas total (surdo) e parcial, visuais total (cego) e parcial e físicas não sendo, porém cadeirantes. A empresa ainda não possui estrutura para adaptar cadeirantes.

A *Cast* se preocupa em preparar e capacitar também os outros funcionários que irão se relacionar com esses profissionais. Desde o processo seletivo uma equipe formada por psicólogos já dispensam um atendimento diferenciado, de acordo com a limitação de cada um. A empresa já capacitou muitos funcionários em linguagem de sinais – LIBRAS – inclusive os gestores. Segundo a Analista de RH, as exigências no processo seletivo são as mesmas para todos, diferindo apenas em relação à adaptação, observadas as limitações físicas ou intelectuais de cada caso. Existem precauções em relação aos PNE, da mesma forma que existem para qualquer pessoa em condições normais. Todos têm suas limitações, como por exemplo, uma pessoa que irá trabalhar na área de serviços gerais carregando peso, terá de passar por uma avaliação médica mais detalhada, ou se vai estar exposta a barulho, precisará passar por uma audiometria⁹. No entanto, não existe complacência, assistencialismo, ficará na empresa o melhor. Como o objetivo é a inclusão, não se faz diferença, mas adapta-se a pessoa à função, visando a valorização desta. Quando essas pessoas são contratadas já encontram o ambiente adaptado à para elas, pois já possível detectar a necessidade ainda no treinamento. Essa adaptação estende-se também em relação aos colegas e gestores uma vez que existe total integração entre estes e os PNE.

Outro ponto a destacar é que não nunca houve demissão de PNE relacionada às suas limitações. Existiram demissões, mas em função do comportamento profissional, do mau desempenho no trabalho, ou de constantes atrasos, nunca por falta de competência.

A *Cast* possui em média 800 funcionários, sendo 15 portadores de necessidades especiais. Destes, apenas um possui nível superior, quatro estão cursando e os demais possuem nível médio. A idade média desses profissionais é

⁹ Exame que avalia a audição das pessoas e detecta qualquer anormalidade auditiva, permitindo medir o grau e tipo de alteração.

de 28 anos. De acordo com a cota, a *Cast* teria de empregar 32 funcionários portadores de necessidades especiais. Porém, isso ainda é uma meta não alcançada. No entanto, a *Cast* como empresa cidadã convicta almeja não somente alcançar, como ultrapassar essa cota, pois percebeu que está mais do que provado que esses profissionais podem desempenhar qualquer tarefa e isso é muito válido para a empresa. Percebeu ainda, que não existe nenhum fator negativo nesse processo de inclusão, pelo contrário, a empresa e todo o mercado de trabalho só têm a ganhar.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Esta parte do trabalho apresenta a análise dos dados coletados por meio das entrevistas realizadas com a Analista de RH e com os PNE, com a teoria estudada no embasamento teórico desta monografia.

Em acordo com os conceitos de Sassaki e Bartalotti na página 14, a *Cast* se baseia na concretização da inclusão pela integração das pessoas envolvidas em um determinado processo e por ações recíprocas que busquem o desenvolvimento simultâneo dessa relação, como por exemplo, a capacitação de todos os funcionários para no mínimo gerar um bom relacionamento com os PNE. O processo de inclusão também pode confirmado pela ótica de Bartalotti ainda na página 14, já que a empresa expõe alguns critérios como independência e autonomia pessoal, para a inclusão no programa de formação.

A afirmação de Jacob na página 16 sobre o acesso às oportunidades pode ser confirmada em parte, pois embora todos os PNE entrevistados afirmarem ter muita dificuldade no acesso as suas aspirações, trata-se de um grupo pequeno para expor essa afirmação como verdade absoluta.

No caso de uma avaliação da opinião social dentro da organização, com pessoas que fazem parte dessa sociedade, essa será bastante positiva, baseado nos relatos da Analista de RH e dos próprios PNE de que existe uma integração natural e total em relação a estes, diferindo da perspectiva de Sawaia na página 16. Porém, não é possível avaliar como seria o comportamento dessas mesmas pessoas fora da organização. Como não houve uma pesquisa externa trata-se de uma questão não esclarecida nesse estudo.

A discriminação pré-concebida do portador de necessidades especiais na visão de Ribas e Marques na página 20 pode ser percebida e confirmada quando se observa a postura resistente dos profissionais da *Cast* no momento em lhes é imposto a contratação desses profissionais.

De acordo com as definições de PNE expostas por Ribas, Roziki e Maranhão nas páginas 21 e 22, é possível distinguir um equívoco se comparado a prática, pois descrevem pessoas incapazes de garantir por si só uma vida normal, ou de desempenhar atividades normais de um ser humano ou ainda de obter e manter uma atividade profissional em detrimento da deficiência. Na prática essa realidade é

bem distinta da teoria. Conforme levantado na pesquisa, tanto no âmbito organizacional quanto externo a ele, essas pessoas possuem limitações sim, mas nada que as impeça de desenvolver sua vida profissional ou pessoal.

Os conceitos desenvolvidos por Silva e Rozicki na página 23 em relação ao contexto histórico dos portadores de necessidades especiais não são possíveis de comprovação na prática. No entanto, conforme foi levantado na pesquisa prática, uma possível herança desses juízos formados no passado é facilmente visualizada no contexto organizacional, em que o profissional, tem que provar sua capacidade e competência.

Dessa forma, conforme exposto por Marques na página 24, a criação da Lei de Cotas – apesar de evidenciar ainda mais a existência da exclusão – surgiu como extremamente necessária, dada a necessidade de comprovar para a sociedade em geral a competência dessas pessoas, como ocorreu no caso da empresa *Cast Informática*, que só após o contato efetivo distinguiu sua real capacidade. A empresa soube perceber sua responsabilidade nesse processo de inclusão e a importância de produzir ações para efetivá-la, posicionando conforme exposto por Maranhão também na página 24.

Essa responsabilidade pode ser percebida na mudança de comportamento por parte da empresa, pois conforme Fischer e McIntosh nas páginas 24 e 25, as organizações para serem socialmente responsáveis devem não somente obedecer às leis, mas inserir em suas estratégias ações de desenvolvimento das pessoas que emprega e de todos os elementos com quem se inter-relacionam.

A exigência emergente de capacitação profissional citada por Ribas na página 26 é citada também pela Analista de RH quando relata a necessidade das pessoas estarem capacitadas para disputar uma vaga no mercado de trabalho e que quanto mais capacitadas, maiores suas chances.

A questão quanto ao receio da empresa *Cast Informática* em contratar os PNE, novamente é embasada pelos conceitos de Ribas e Neves na página 26, quando descrevem a hesitação dos empregadores – devido a forte concorrência e as exigências do mercado – no momento da contratação desses profissionais, e a sua efetivação por imposição da lei.

De acordo com Neves na página 27, os portadores de deficiência devem ser compreendidos como profissionais em quem se pode investir. A *Cast* desenvolveu

essa visão quando evidenciou a inserção dos PNE no curso de formação. Também é possível visualizar o desenvolvimento da *Cast* como empresa cidadã, em acordo com os conceitos de Jacob e Baroni na página 27, quando a empresa define os gastos com adaptações para esses profissionais, não como despesa, mas como investimento.

Nesse contexto, conforme os dados levantados no estudo de caso da *Cast*, é possível esperar uma mudança no comportamento organizacional brasileiro, podendo chegar ao nível dos norte americanos como cita Jacob na página 28, e não ser mais necessário a criação de leis que imponham esse comportamento às empresas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após analisar a inclusão social do portador de necessidades especiais na empresa *Cast Informática* por meio de um estudo de caso e verificar seus possíveis impactos sobre a empresa, neste capítulo apresenta-se as conclusões deste estudo.

O presente estudo foi elaborado com o objetivo geral de analisar o impacto da inclusão de portadores de necessidades especiais na empresa *Cast Informática*. Os objetivos específicos buscavam levantar, junto à literatura especializada, conceitos sobre Inclusão Social, Portadores de Necessidades Especiais, verificar as dificuldades encontradas pelos PNE na empresa, demonstrar as mudanças necessárias à empresa para a contratação dos PNE e ainda identificar possíveis impactos positivos e negativos da inclusão desses profissionais na empresa *Cast Informática*.

Dessa forma, todos os objetivos foram alcançados, uma vez que foram estudadas teorias relativas ao tema proposto que serviram como base na aferição dos dados coletados das entrevistas e realizada uma comparação das teorias apresentadas com a realidade da empresa.

Após a aferição dos resultados e dos dados coletados foi possível observar que os conceitos expostos pelos autores sobre inclusão social revelam discrepâncias, pois não é possível criar uma só definição, devido aos vários fatores que este termo abrange. No entanto, é preciso percebê-lo como uma idéia positiva e necessária para o desenvolvimento de toda a sociedade. Em relação à concepção da melhor forma de definir uma pessoa “deficiente”, houve uma maior harmonia por parte dos autores, porém divergente do que foi encontrado na prática.

Dentro do contexto organizacional, percebe-se que os impactos são positivos para ambos os lados, e que existe uma satisfação mútua entre empresa e funcionários PNE. As dificuldades encontradas pelos portadores são mínimas, já que existem total interação e disposição dos outros funcionários e gestores em auxiliá-los. Não foram necessárias, de 2006 até o ano 2008, grandes mudanças na adaptação da empresa, mas existem projetos futuros de mudança de estrutura e até mesmo de local físico para melhor atender a todos os PNE que buscam fazer parte da equipe profissional da *Cast*.

No que se refere às limitações deste estudo, é possível citar o fator tempo, em função do pouco tempo disponível que a pesquisadora possui para desenvolver

esta pesquisa; a dificuldade de disponibilidade dos entrevistados para o levantamento dos dados em relação ao contexto interno da empresa e ainda as limitações da pesquisadora no contato com os profissionais surdos, que exigiu a presença de um intérprete.

Em relação às pesquisas futuras, recomenda-se a realização de pesquisas mais aprofundadas sobre as oportunidades de educação e qualificação das pessoas portadoras de necessidades especiais, ou ainda sobre nível de satisfação ou motivação profissional e pessoal dessas pessoas. Recomenda-se ainda que as empresas, associações e instituições desenvolvam palestras dentro e fora das organizações, expondo o potencial dos PNE que deve ser explorado pelo mercado de trabalho.

Portanto, conclui-se que para que a inclusão dos PNE afete positivamente a empresa como um todo, é preciso que a organização inclua em suas estratégias – como ocorreu na empresa *Cast Informática* – ações de investimento em capacitação, qualificação e educação profissional. E se conscientizem de que essa inclusão favorece não apenas aos PNE, mas também ao mercado de trabalho, que poderão contar com profissionais altamente qualificados e competentes.

REFERÊNCIAS

BARTALOTTI, Celina C. Inclusão Social: a inclusão social da pessoa com deficiência e o papel da terapia ocupacional. **Revista da Associação dos Magistrados Brasileiros**: Cidadania e Justiça, Brasília, v.7, n.13, p.165-173, jan.2004.

CAMPOS, André. **Atlas da Exclusão Social no Brasil**: dinâmica e manifestação territorial. São Paulo: Cortez, 2003.

CÉSAR, Maria C. B. **Uma Escola para a Inclusão Social**. Brasília: Senado Federal, 2003.

FLAKSMAN, Ana. Aventuras Urbanas em Cidade dos Homens: estratégias narrativas de inclusão social em seriados ficcionais. **Revista Estudos Históricos: Direitos e Cidadania**, Rio de Janeiro, n. 37, p-119-141, jan/jun.2006.

FUGIHIRA, Carolina Y. Acompanhando a Inclusão: um percurso ético. **Revista de Psicanálise: Psychê**, São Paulo, v.10, n.18, p.101-108, jun/dez. 2006

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE. Enfim, livre. Mas e aí? **IBGE teen**. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/ibgeteen/datas/abolicao/enfimlivre.html>>. Acesso em: 22 mar 2008.

JACOB, Helena. Eficiência com a Deficiência. **Revista mensal da Câmara Americana de Comércio de São Paulo**: UPDATE, São Paulo, n. 439, p.10-14, jun.2007.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARANHÃO, Rosanne de O. **O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

MARQUES, Thais. **Sem Limites**: inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Senac, 2002.

McINTOSH, Malcolm. **Cidadania Corporativa**: estratégias bem-sucedidas para empresas responsáveis. Rio de Janeiro: *Qualitymark*, 2001.

MELO, Sandro N. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência**: o princípio constitucional da igualdade. São Paulo: LTR, 2004.

MELO NETO, Francisco P. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa**: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: *Qualitymark*, 2001.

MICHEL, Maria H. **Metodologia e Pesquisa em Ciências Sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. São Paulo: Atlas, 2005.

NEVES, Carlos. A Responsabilidade Social como Expressão de Cidadania. **Revista Inteligência Corporativa**: Responsabilidade Social. Sustentabilidade para Todos, v.13, n.141, p. 56-58, out.2005.

_____. Portadores de Deficiência e o Emprego Formal. **Revista Inteligência Corporativa**: Responsabilidade Social. Sustentabilidade para Todos, v.13, n.141, p. 14-16, out.2005.

_____. Por uma Sociedade Melhor. **Revista Inteligência Corporativa**: Responsabilidade Social. Sustentabilidade para Todos, v.13, n.141, p. 07-10, out.2005.

_____. Vale a Pena Investir? **Revista Inteligência Corporativa**: Responsabilidade Social. Sustentabilidade para Todos, v.13, n.141, p. 32-34, out.2005.

PASTORE, José. **A Evolução do Trabalho Humano**: leituras em relações do trabalho. São Paulo: LTR, 2001.

POCHMANN, Márcio, AMORIM, Ricardo (organizadores). **Atlas da Exclusão Social no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2003.

POCHMANN, Márcio, BARBOSA, Alexandre (organizadores). **Atlas da Exclusão Social no Brasil**: agenda não liberal da inclusão social no Brasil. São Paulo: Cortez, 2005.

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROGERS, Gary. Trabalhos para Discussão. **Gênero e Exclusão Social**. [2001]. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/tdp/113.html>>. Acesso em: 11 abr 2008.

ROZICKI, Cristiane. Revista Espaço Acadêmico. **Deficiente e a participação nas esferas da vida em sociedade**. [2003]. Disponível em: <<http://www.espaçoacadêmico.com.br/022/22crozicki.htm>>. Acesso em: 30 mar 2008.

SÁ, Antônio Villar. M. de. A Contradição Exclusão/Inclusão na Sociedade e na Escola. **Revista Semestral da Faculdade de Educação – UnB: Linhas Críticas**, Brasília, v.11, n.20, p. 05-25, jan/jun.2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Fraternidade Cristã de Pessoas com Deficiência do Brasil. **Como Chamar os Que Têm Deficiência**. [2003]. Disponível em: <<http://www.fraterbrasil.org.br/FRATERNIDADE.htm>>. Acesso em: 02 mai 2008.

SAWAIA, Bader. **As Artimanhas da Exclusão**: análise profissional da desigualdade social. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

WERTHEIN, Jorge, NOLETO, Marlova J. **Pobreza e desigualdade no Brasil**: traçando caminhos para a inclusão social. 2 ed. Brasília, Unesco, 2004.

APÊNDICE A – Entrevista com a Analista de RH

1. Qual o termo correto para referência a esses profissionais?
2. De que forma é feito o acesso aos profissionais? Recrutamento e processo seletivo?
3. Vocês passam o perfil do profissional que estão buscando? As exigências são as mesmas feitas às pessoas sem necessidades especiais?
4. Quantos profissionais que trabalham na empresa hoje e quais suas limitações?
5. Os custos com a contratação desses profissionais são mais altos? Esses custos com adaptação do local e ou equipamentos costumam ser compensados pelo trabalho realizado por esses profissionais?
6. Existe um grau maior de dificuldade em se adaptar ao serviço em comparação aos outros funcionários?
7. Como ocorre a inclusão desses profissionais na empresa? Existe algum tipo de entrosamento e adaptação com os colegas, por parte da empresa?
8. Os profissionais de RH estão preparados para lidar com eles no processo seletivo e após a contratação. Existe treinamento para os funcionários que irão trabalhar ou ter algum tipo de contato com os eles?
9. Existe alguma diferença salarial?
10. Já foi percebido algum tipo de preconceito por parte da chefia ou colegas de trabalho?
11. Antes de trabalharem com eles existia uma visão diferente em relação à capacidade profissional deles? Qual a avaliação geral sobre os serviços prestados por estes profissionais que trabalham ou já trabalharam na empresa?
12. Se a lei fosse extinta a empresa continuaria com esses profissionais? Contrataria novos profissionais com limitações?

APÊNDICE B – Entrevista com os PNEs

1. Qual sua idade?
2. Qual é a sua deficiência?
3. Sua deficiência é congênita ou adquirida depois de certa idade?
4. Qual seu grau de instrução?
5. Possui outros cursos? Especializações? Idiomas?
6. Você já exerceu outra atividade remunerada?
7. Quanto tempo trabalha na empresa Cast Informática?
8. Qual tipo de cargo você ocupa?
9. Em sua opinião, qual é a maior dificuldade para um PNE entrar no mercado de trabalho?
10. Encontrou alguma dessas dificuldades para entrar no mercado de trabalho? Buscou em outras empresas?
11. Você já se sentiu excluído dentro da empresa que trabalha ou em outra que já tenha trabalhado?
12. Sente interesse por parte da gerência e dos colegas em se aperfeiçoarem para se comunicarem com você?
13. Encontra dificuldades em executar tarefas na empresa?
14. Se sente valorizado e realizado como profissional?
15. O que ainda falta para você se tornar um bom profissional no mercado de trabalho?
16. Possui sonhos profissionais para o futuro?

ANEXO A – Nomenclatura

Deficiente, excepcional, portador de deficiência ou ainda portador de necessidade especial – nunca houve um único termo válido. Os termos são utilizados de acordo com os princípios vigentes em cada sociedade (SASSAKI, 2003).

Segue abaixo, segundo Sasaki (2003), uma amostra da trajetória dos termos utilizados ao longo da história da atenção com deficiência no Brasil:

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
<p>No começo da história</p> <p>Durante séculos, romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “os inválidos”.</p>	<p>“os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século 20, ainda se utilizava este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo.</p>	<p>Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional.</p>
<p>Século 20 até ± 1960</p> <p>“Derivativo para incapacitados” “A guerra produziu incapacitados”, “Os incapacitados agora exigem reabilitação física”.</p>	<p>“os incapacitados”. O termo significava, de início, indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham.</p>	<p>Considerava-se que a deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos: físico, psicológico, social, profissional etc.</p>
<p>De ± 1960 até ± 1980</p> <p>No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa, evoluindo depois para Associação de Assistência à Criança Deficiente. Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Apae.</p>	<p>“os defeituosos”: “<u>indivíduos com deformidade</u>” (principalmente física). “os deficientes”: “<u>indivíduos com deficiência</u>” física, mental, auditiva, visual ou múltipla. “os excepcionais”. O termo significava “<u>indivíduos com deficiência mental</u>”.</p>	<p>A sociedade passou a utilizar estes três termos. Um movimento em defesa dos direitos das pessoas superdotadas mostrou que o termo “os excepcionais” também tinha relação com estes, por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.</p>
<p>De 1981 até ± 1987</p> <p>Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a ONU deu o nome de “Ano Internacional das <u>Pessoas Deficientes</u>” ao ano de 1981. O impacto desta terminologia foi profundo e ajudou a melhorar a imagem destas pessoas.</p>	<p>“pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficientes” passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas” e a partir de 1981, <u>nunca mais</u> se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência.</p>	<p>Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país. A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a <u>Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades</u>.</p>
<p>De ± 1988 até ± 1993.</p> <p>Alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles.</p>	<p>“pessoas portadoras de deficiência”. Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”. Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”.</p>	<p>O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo foi adotado nas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências.</p>

<p>De ± 1990 até hoje.</p> <p>O art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não-vinculadas a uma causa orgânica.</p>	<p>“pessoas com necessidades especiais”. O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”.</p>	<p>De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo. Depois, com a vigência da Resolução nº 2, “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado tanto à pessoa com deficiência quanto a outras pessoas.</p>
<p>Mesma época acima.</p> <p>Surgiram expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais” e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficientes”.</p>	<p>“pessoas especiais”. O termo apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”, constituindo um eufemismo dificilmente aceitável para designar um segmento populacional.</p>	<p>O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.</p>
<p>Em junho de 1994.</p> <p>A Declaração de Salamanca preconiza a educação inclusiva para todos, tenham ou não uma deficiência.</p>	<p>“pessoas com deficiência” e pessoas sem deficiência, quando tiverem necessidades educacionais especiais e se encontrarem segregadas, têm o direito de fazer parte das escolas inclusivas e da sociedade inclusiva.</p>	<p>O valor agregado às pessoas é o de elas fazerem parte do grande segmento dos excluídos que, com o seu poder pessoal, exigem sua inclusão em todos os aspectos da vida da sociedade. Trata-se do empoderamento.</p>
<p>Em maio de 2002.</p> <p>O Frei Betto escreveu um artigo (reduzido em revistas especializadas em assuntos de deficiência) em que propõe o termo “portadores de direitos especiais” e a sigla PODE, alegando que o substantivo “deficientes” e o adjetivo “deficientes” encerram o significado de falha ou imperfeição enquanto que a sigla PODE exprime capacidade.</p>	<p>“portadores de direitos especiais”. O termo “direitos especiais” é contraditório porque as pessoas com deficiência exigem equiparação de direitos e não direitos especiais. E mesmo que defendessem direitos especiais, o nome “portadores de direitos especiais” não poderia ser exclusivo das pessoas com deficiência, pois qualquer outro grupo vulnerável pode reivindicar direitos especiais.</p>	<p>A sigla PODE, apesar de lembrar “capacidade”, apresenta problemas de uso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Imaginem a mídia e outros autores escrevendo ou falando assim: “A sugestão de José Maurício, que é um Pode, pode ser aprovada hoje ...” 2) Pelas normas brasileiras de ortografia, toda sigla com mais de 3 letras, pronunciada como uma palavra, deve ser grafada em caixa baixa com exceção da letra inicial.
<p>De ± 1990 até hoje e além.</p> <p>A década de 90 e a primeira década do século 21 e do Terceiro Milênio estão sendo marcadas por eventos mundiais, liderados por organizações de pessoas com deficiência.</p>	<p>“pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que esclarecem que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome.</p>	<p>Os valores agregados às pessoas com deficiência são:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) o do empoderamento [uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um] e 2) o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.

ANEXO B – Tipos de Deficiência

Existem 5 tipos de deficiências de acordo com a classificação da Organização Mundial de Saúde (OMS). Podem ser divididos em: física (tetraplegia, paraplegia e outros), mental (leve, moderada, severa e profunda), auditiva (total ou parcial), visual (cegueira total e visão reduzida) e múltipla (duas ou mais deficiências associadas). A OMS abre um parêntese em relação às pessoas com lesões neurológicas, ou seja, problemas cognitivos de raciocínio, comunicação, e memória, que ao contrário do que se pensa não são doenças mentais e sim lesões físicas neurológicas. As deficiências podem ser congênitas, nascida com o indivíduo ou adquirida, quando ocorre no decorrer da vida (ROZICKI, 2003).

ANEXO C – Extrato da Constituição da República Federativa do Brasil

[...]

Art. 7 – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

[...]

Art. 24 – Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

[...]

Art. 37 – [...]

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

[...]

Art. 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovarem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

[...]

Art. 208 – O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

[...]

Art. 227 – [...]

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos:

II – Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos;

§ 2º Parágrafo 2 – A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 244 – A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º.

ANEXO D – Extrato da Lei 8.213, Art. 93, de 24 de julho de 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências.

Regulamentada em 07 de dezembro de 1991 pelo Decreto nº357 que dispõe sobre o direito do deficiente ao trabalho no setor privado e diz:

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 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e das vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

ANEXO E – Extrato da Lei N. 7.853 de 24 de outubro de 1989

Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

NORMAS GERAIS

Art. 1 – Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

Parágrafo 1. – Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

Parágrafo 2.— As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

[...]

Art. 15 – Para atendimento e fiel cumprimento do que dispõe esta Lei, será reestruturada a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, e serão instituídos, no Ministério do Trabalho, no Ministério da Saúde e no Ministério da Previdência e Assistência Social, órgãos encarregados da coordenação setorial dos assuntos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

ANEXO F – Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes

Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75

A Assembléia Geral

[...]

PROCLAMA esta Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes e apela à ação nacional e internacional para assegurar que ela seja utilizada como base comum de referência para a proteção destes direitos:

1 - O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

2 - [...] Estes direitos serão garantidos a todas as pessoas deficientes sem nenhuma exceção e sem qualquer distinção ou discriminação com base em raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem social ou nacional, estado de saúde, nascimento ou qualquer outra situação que diga respeito ao próprio deficiente [...]

4 - As pessoas deficientes têm os mesmos direitos civis e políticos que outros seres humanos: [...]

5 - As pessoas deficientes têm direito a medidas que visem capacitá-las a tornarem-se tão autoconfiantes quanto possível.

6 - As pessoas deficientes têm direito a tratamento médico, psicológico e funcional, [...] e outros serviços que lhes possibilitem o máximo desenvolvimento de sua capacidade e habilidades e que acelerem o processo de sua integração social.

7 - As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos.

8 - As pessoas deficientes têm direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social.

10 - As pessoas deficientes deverão ser protegidas contra toda exploração, todos os regulamentos e tratamentos de natureza discriminatória, abusiva ou degradante.

13 - As pessoas deficientes, suas famílias e comunidades deverão ser plenamente informadas por todos os meios apropriados, sobre os direitos contidos nesta Declaração.

***Resolução adotada pela Assembléia Geral da Nações Unidas 9 de dezembro de 1975
Comitê Social Humanitário e Cultural***