

INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO COMO EXERCÍCIO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Tatiana Cristina Herculano

Carlos Henrique Mayer da Silva

Patrícia de Carvalho Almeida

Professor orientador: Clovis Cerretto

RESUMO

Este estudo busca analisar a inclusão da pessoa portadora de deficiência (PPD) no mercado de trabalho, enfatizando as barreiras, a legislação e a influência da responsabilidade social. Atualmente existem ações governamentais, empresariais, de instituições de apoio e da comunidade visando integrar socialmente o portador de deficiência. No presente estudo, questionam-se se as medidas para contratação de deficientes são ações de responsabilidade social. Para atingir o objetivo principal deste trabalho, optou-se por uma pesquisa exploratória, qualitativa, por meio de entrevista como técnica de coleta de dados e por instrumento de coleta um roteiro semi-estruturado. Adotou-se a análise de conteúdo para tratamento dos dados. A amostra foi composta de um PPD, um gerente de RH e o gerente do PPD. A pesquisa revelou que a responsabilidade social influencia a inclusão de PPDs no mercado de trabalho. Este estudo gerou contribuições para pessoas portadoras de deficiência, para o meio acadêmico e para as organizações.

Palavras-chave: Pessoas portadoras de deficiência; Inclusão; Responsabilidade social

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze employment opportunities for handicapped individuals in employment opportunities, focusing barriers, specific legal regulations and the influence of Social Responsibility. Nowadays, actions from government agencies, entrepreneurs and community institutions aim for social integration of handicapped people. In this research it is examined if actual practice for handicapped employment is a Social Responsibility action. A qualitative approach was used in this survey. Exploratory interview procedures were defined as a method for information gathering, using semi-structured direction charts. Following this methodology, three individuals were interviewed under three perspectives; the sample was composed by a handicapped person, a human resources manager and the manager of a handicapped employee. The research revealed that Social Responsibility is a factor that influences the inclusion of handicapped people in employment opportunities. This study is a contribution to handicapped people, for academic area and for organizations.

Keywords: Handicapped people; Inclusion; Social Responsibility

INTRODUÇÃO

A época atual propicia o despertar de novas preocupações globais. Questões relativas aos problemas sociais, ambientais, econômicos e humanitários estão emergindo com força em resposta aos efeitos provocados por diversos fatores, dentre eles a globalização (PASTORE, 2000). Em meio a esses temas, emerge a questão da inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras de deficiência.

A questão da inclusão é atual, polêmica, ampla e de suma importância para as organizações. O potencial dos deficientes está além do percebido pela sociedade, e a compreensão de sua capacidade de trabalho resultará no direito a seu ingresso no mercado, que deve atentar-se à questão. Na maioria das vezes, desperdiçam-se talentos em função de as pessoas não estarem preparadas para lidar com a diferença (PASTORE, 2000).

Segundo Fortes (2001), o conceito de portador de deficiência abrange um conjunto amplo de características. As deficiências podem ser físicas, sensoriais (da visão ou da audição) ou intelectuais. Podem ser de nascença ou ter surgido em outra época da vida em função de doença ou acidente. Podem ter um impacto brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou conseqüências maiores, que requerem apoio e assistência proporcionais.

A competência profissional dos portadores de deficiência, respeitando-se suas limitações, pode ser desenvolvida em todos os campos do mercado de trabalho: indústria, serviços, cargos públicos e comércio, dentre outros. A abertura do mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência resulta em diversos aspectos positivos, em especial na integração deste à sociedade, proporcionando sua independência econômica, social e cultural (SENAC, 2002). Uma forma de promover essa independência é oferecer subsídios que garantam a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho (PASTORE, 2000).

A questão da inserção profissional dos portadores de deficiência só passou a ser assunto de relevância legal a partir da promulgação da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que determina cotas de contratação de pessoas portadoras de deficiência a partir do número de funcionários não portadores (SENAC, 2002).

Verifica-se que, atualmente, o processo de inclusão não ocorre somente pelos aspectos legais, mas há outros fatores envolvidos: preocupação em promover a imagem institucional; apoio de instituições profissionalizantes; isenção e benefícios fiscais; formação e capacitação profissional; apoio de universidades na colocação profissional; influência da liderança; responsabilidade social (INSTITUTO ETHOS, 2002).

A questão da responsabilidade social é uma forma de filosofia de gestão de empresas. Começou a se fortalecer nos Estados Unidos na década de 1960 devido ao aumento das contestações sociais de vários movimentos da sociedade civil (INTERCOM, 2002). É um conceito que trata, de forma ética, a relação socialmente responsável da empresa em todas as suas ações em relação à comunidade. A responsabilidade social faz com que todos da sociedade

participem de forma ativa dos aspectos sociais importantes à sociedade, deixando o conceito de que somente o governo é responsável socialmente (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Esse conjunto de reflexões conduziu ao problema de pesquisa ao qual este estudo pretende trazer luz, que sintetizado fica: “o exercício da responsabilidade social influencia a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho?”.

Este trabalho tem como objetivo principal identificar se o exercício da responsabilidade social exerce influência na inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Para atingir esse objetivo, esta pesquisa caracterizou-se como exploratória, em função dos aspectos envolvidos ao tema e a sua dinâmica. A partir dessa metodologia, foram entrevistadas três pessoas sob três perspectivas, resultando em oito objetivos específicos estudados em profundidade na análise de dados dessa pesquisa. O método de tratamento de dados foi a análise de conteúdo dos depoimentos.

Este estudo gerou contribuições para diversos grupos, a saber: pessoas portadoras de deficiência, meio acadêmico e organizações.

REFERENCIAL TEÓRICO

Inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho

Deficiência – Uma análise de conceitos

A Organização das Nações Unidas (ONU) (Resolução nº 2542) define o termo pessoa portadora de deficiência (PPD) como aquela pessoa que:

Sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, quer permanente, quer temporária.

Saber identificar quem é portador de deficiência é uma tarefa complexa. Existem muitas contradições geradas pelo fato de o tema ser objeto de estudo de diversos profissionais, que o interpretam de maneira diferente. Por exemplo, do ponto de vista médico, deficiência refere-se à incapacidade de uma ou mais funções da pessoa. Já, para a literatura econômica, significa dificuldade a ser vencida para melhor produzir (PASTORE, 2000).

As diferenças de definições geram distorções nos números quando consideram em pesquisa, por exemplo, idosos que não estão mais no mercado de trabalho ou pessoas com doenças crônicas classificadas como “deficientes”. Existe, ainda, uma significativa tendência de

enquadramento de “pessoas com necessidades especiais” como “pessoas portadoras de deficiência”.

Em países com características socioeconômicas semelhantes às do Brasil, a população portadora de deficiência corresponde a 10% da população global. Assim a estimativa é, segundo dados de 1980 da Organização Mundial de Saúde (OMS), que cerca de 15 milhões de brasileiros são portadores de algum tipo de deficiência. Considerando-se o total de portadores de deficiência em idade de trabalhar apenas 11% (onze por cento) encontram-se realmente inseridos no mercado de trabalho. Uma porcentagem pequena, se comparada às nações avançadas, onde esse número ultrapassa os 30% (trinta por cento) (PASTORE, 2000).

Visando esclarecer os diferentes significados dos conceitos que ocorrem com a definição de deficiência, a OMS em 1980 adotou uma classificação, na qual distingue claramente os termos: incapacidade (qualquer restrição ou falta, em consequência de uma deficiência, de capacidade de exercer uma atividade da maneira considerada como normal, ou como tal classificada, para um ser humano); deficiência (qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica decorrente de causas congênicas e/ou adquiridas); desvantagem (um impedimento sofrido por um indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, que lhe limita ou que lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para esse indivíduo, levando-se em conta a idade, o sexo e os fatores socioculturais).

As deficiências possuem origens diversas, podendo ser pré-natal; congênicas; doenças da mãe ou do feto; pós-natal; doenças infecciosas; doenças não-infecciosas e provenientes de acidentes, como por exemplo, automobilísticos, ferimentos por arma de fogo, acidentes de trabalho.(FORTES, 2001). Existem também causas relacionadas a problemas sociais, tais como a falta de acesso à informação, de saneamento básico, de higiene e subnutrição (FORTES, 2001). A compreensão da definição da deficiência é importante para o administrador de Recursos Humanos perceber que a deficiência não é um fator de desqualificação profissional.

Panorama histórico social

Para uma melhor compreensão da situação atual de exclusão em que se encontra a pessoa portadora de deficiência é importante contextualizar a evolução histórica e social ao longo da construção da civilização (Quadro 1).

Quadro 1 - Panorama histórico social

PERÍODO	DESCRIÇÃO HISTÓRICA
IDADE ANTIGA	Época marcada por forte discriminação dos PPDs. Os portadores de deficiência eram exterminados ao nascer ou ao longo da vida. A Grécia foi a civilização que deixou as mais fortes marcas de crueldade. A mitologia grega tenta mudar o conceito, apresentando um deus, Hefesto, como portador de deficiência. Aristóteles impôs que fosse dada ocupação aos “deficientes” capazes de trabalhar e recursos aos que não pudesse exercer atividades.
IDADE MÉDIA	Inicia a visão assistencialista sob influência do cristianismo, quando senhores feudais amparavam portadores de deficiência e doentes em casas de assistência.

REVOLUÇÃO FRANCESA ATÉ O SÉCULO XIX Trouxe a caracterização da deficiência como questão médica e educacional, encaminhando-os para viver em conventos e hospícios até o ensino especial.

SÉCULO XX As duas Guerras Mundiais impulsionaram o desenvolvimento da reabilitação científica, não só pela carência de mão-de-obra surgida no período pós-guerra, mas também pela necessidade de propiciar uma atividade remunerada e uma vida social digna aos soldados mutilados. Na década de 1960, a Guerra do Vietnã foi responsável por um número crescente de portadores de deficiência. Cria-se o conceito da integração.

BRASIL A Constituição de 1988 rompeu com o modelo assistencialista, até então operante, assegurando-se a igualdade de oportunidades.

Fonte: Elaborado pelos autores

Garantias legais de acesso ao trabalho

As leis que garantem o acesso ao trabalho para as pessoas portadoras de deficiência são previstas tanto na legislação brasileira como na internacional. São instrumentos que os governos criaram para eliminar a postura discriminatória da sociedade em relação a essas pessoas (ALVES, 1992). Para as empresas, em particular, a legislação é aplicada com o intuito de garantir a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho (ALVES, 1992).

No Brasil, a Lei nº 8213/1991 é importante para o tema abordado, pois se refere especificamente à inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho (ALVES, 1992). Essa lei determina que as empresas com mais de cem empregados contratem pessoas que apresentem qualquer tipo de deficiência, desde que estejam habilitadas a ocupar os cargos em aberto. As cotas de contratação levam as organizações a admitir portadores de deficiência, muitas vezes, somente para cumprimento da lei, por interesse em isenções de impostos ou para obter uma imagem positiva da organização perante a sociedade. Porém, atualmente percebe-se uma tendência em promover o desenvolvimento profissional dos portadores de deficiência e, em alguns casos, o número de profissionais contratados ultrapassa o estipulado pela lei (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Barreiras à contratação de PPDs

Tanto no Brasil, como em vários países do mundo, o mercado de trabalho passa por uma fase de profundas mudanças. A relação entre as empresas e trabalhadores mudou. Não só o desemprego, mas também a necessidade de adaptação a um novo mundo globalizado (PASTORE, 2000).

Levando-se em consideração que o acesso ao mercado de trabalho/profissionalização está cada vez mais difícil, devido à realidade socioeconômica do país, muitos venderão sua força física como mão-de-obra. Decorrente disso há um impasse para o portador de deficiência, uma vez que muitas vezes este não possui condições para realizar tal função. Outro impasse existente

é que no Brasil, onde a crise econômica gera alta competitividade no mercado de trabalho, haverá oportunidades aos mais fortes, que dificilmente serão PPDs (AMARAL, 1994).

Um dos principais problemas que dificultam a inserção dos portadores de deficiência na sociedade em geral, principalmente no mercado de trabalho, refere-se às chamadas barreiras arquitetônicas (PASTORE, 2000). A norma técnica NBR 9050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT orienta sobre a acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência a edificações, espaços imobiliários e equipamentos urbanos.

Tal fato deve-se ao cenário atual das organizações, que exige, além da formação escolar, o aprimoramento constante dos profissionais. Porém, para os portadores de deficiência, essa questão torna-se um entrave em sua inserção no mercado de trabalho, pois o acesso às instituições de ensino ainda é muito restrito, principalmente pelas dificuldades encontradas impostas por barreiras arquitetônicas e pelo mau preparo das instituições, que não oferecem condições adequadas e profissionais capacitados para atender o portador de deficiência, em particular no que diz respeito a deficiências mental, sensorial, e auditiva.(SENAC, 2002). Segundo dados do Ministério da Educação e Cultura (MEC), o número de alunos portadores de deficiência ultrapassa pouco mais de 300 mil, contando-se todas as escolas, sendo que apenas 3 mil estão no ensino médio (PASTORE, 2000).

Assim, o grande desafio para a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho é vencer barreiras do preconceito e discriminação. É preciso haver uma conscientização de que essa questão deve ser tratada tanto pela sociedade como pelo governo, de forma a ampliar e melhorar sua integração social, pois as dificuldades encontradas pelo grupo estudado em sua inserção no mercado de trabalho devem-se, principalmente à desinformação, à ignorância, à negligência e à superstição (PASTORE, 2000).

É fundamental a eliminação das barreiras, porém o grande desafio para quem lida com o mercado de trabalho é o modo de remover desestímulos e de criar estímulos que, por sua vez, venham a levar as empresas a interessar-se pela contratação de portadores de deficiência. Dentro de certos limites, é possível dizer que deficiência não é um problema individual – é uma decorrência social (PASTORE, 2000).

A integração é uma idéia-chave para qualquer reflexão sobre a questão da deficiência, pois integrar significa oferecer oportunidades iguais de acesso ao mundo físico, ao mundo das relações sociais, ao mundo escolar, do trabalho, da cultura e do lazer (AMARAL, 1994). O processo de inclusão começa com a reabilitação física e psicológica, que consistem em conscientizar o próprio portador de deficiência de que deficiência não é sinônimo de incapacidade para o trabalho e que possui plenas condições de produzir (PASTORE, 2000).

O exercício da responsabilidade social

Responsabilidade social – uma análise de conceitos

A expressão “responsabilidade social” suscita uma série de interpretações. Segundo Ashley (2002), pode ser, para alguns, uma idéia de responsabilidade ou de obrigação legal; para outros, é um dever fiduciário, que impõe às empresas padrões mais altos de comportamento que os do

cidadão médio. Há os que a traduzem, de acordo com o avanço das discussões, como a prática social, papel social e função social. Outros a vêem associada ao comportamento eticamente responsável ou a uma contribuição caridosa.

Responsabilidade social é um conceito que trata de forma ética a relação socialmente responsável da empresa em todas as suas ações, políticas e práticas e em suas relações com o ambiente; isso significa responsabilidade social da empresa em relação à comunidade, ao poder público, aos consumidores, ao mercado, aos acionistas e aos demais participantes que, de alguma maneira, relacionam-se com a empresa. Responsabilidade social empresarial é hoje uma forma de filosofia de gestão de empresas (INSTITUTO ETHOS, 2002). Para Kunsch (1997), a definição de responsabilidade social são as obrigações da empresa para com a sociedade.

Origem e evolução da responsabilidade social

O conceito de responsabilidade social começou a se fortalecer nos Estados Unidos na década de 1960 (INTERCOM, 2002). Segundo Nociolini (1999), isso ocorreu devido ao aumento das contestações sociais de vários movimentos da sociedade civil e devido à maior disseminação desse assunto no meio acadêmico. Na América do Sul (incluindo o Brasil), a responsabilidade social ganhou força, em especial nas multinacionais, a partir da década de 1970 (INTERCOM, 2002).

Todas as organizações, mesmo aquelas sem fins lucrativos, as comunidades locais e até mesmo os indivíduos precisam expandir sua atuação, assumindo responsabilidades e criando oportunidades de interação e de crescimento para todos os que são afetados por suas atividades. Portanto, a responsabilidade social deixou de ser uma questão circunstancial para integrar um sistema de gestão de empresas mais modernas (SENAC, 2002).

Stakeholders

As relações entre as organizações e a sociedade têm se modificado, principalmente a partir da década de 1980, devido às novas demandas colocadas para as organizações, como a participação em programas sociais. Portanto, as responsabilidades das empresas perante seus funcionários, acionistas, clientes, enfim, todos os *stakeholders*, estão cada vez mais tomados no sentido global, incluindo a sociedade como um todo, mediante a preocupação com atividades empresariais socialmente responsáveis (ASHLEY, 2002).

Hitt (2002) define *stakeholders* como indivíduos e grupos capazes de afetar e de ser afetados pelos resultados estratégicos alcançados. Portanto, as organizações possuem relacionamentos de dependência com esse grupo.

No grupo dos empregados, há dois subgrupos importantes: os não-portadores de deficiência e os portadores de deficiência (PASTORE, 2000). Assim, o processo de inclusão de PPDs envolve empresários, recrutadores, chefes, empregados não-portadores de deficiência, dentre outros. O relacionamento com esses grupos é importante, pois as pessoas que convivem com o PPD no mercado de trabalho tendem a subestimar sua capacidade, influenciando seu desempenho, podendo afetar os resultados organizacionais (PASTORE, 2000).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Caracterização da presente pesquisa

Diante do tema deste trabalho, isto é, a inclusão das pessoas portadoras de deficiência nas organizações, o problema de pesquisa é: o exercício de responsabilidade social influencia a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho? Define-se como variável dependente a questão da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho e como variável independente o exercício da responsabilidade social.

O presente trabalho caracteriza-se como exploratório, qualitativo, com uma amostra intencional de três pessoas composta por: gerente de RH da organização, gerente da área em que a pessoa portadora de deficiência está inclusa e a própria pessoa portadora de deficiência. A técnica de coleta de dados foi a entrevista com um roteiro semi-estruturado, pré-testado visando sua validação. A técnica de tratamento de dados foi a análise de conteúdo, segundo Bardin (1977).

Objetivos do presente estudo

O objetivo geral do presente trabalho é identificar se o exercício da responsabilidade social influencia a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Modelo de pesquisa

Com o objetivo de permitir uma melhor visualização de algumas das características da presente pesquisa, elaborou-se o modelo de pesquisa (Figura 1). As características aludidas foram: relação entre as variáveis, o problema de pesquisa, o objetivo geral e os específicos correspondentes a cada ótica, as definições nominais e operacionais das variáveis.

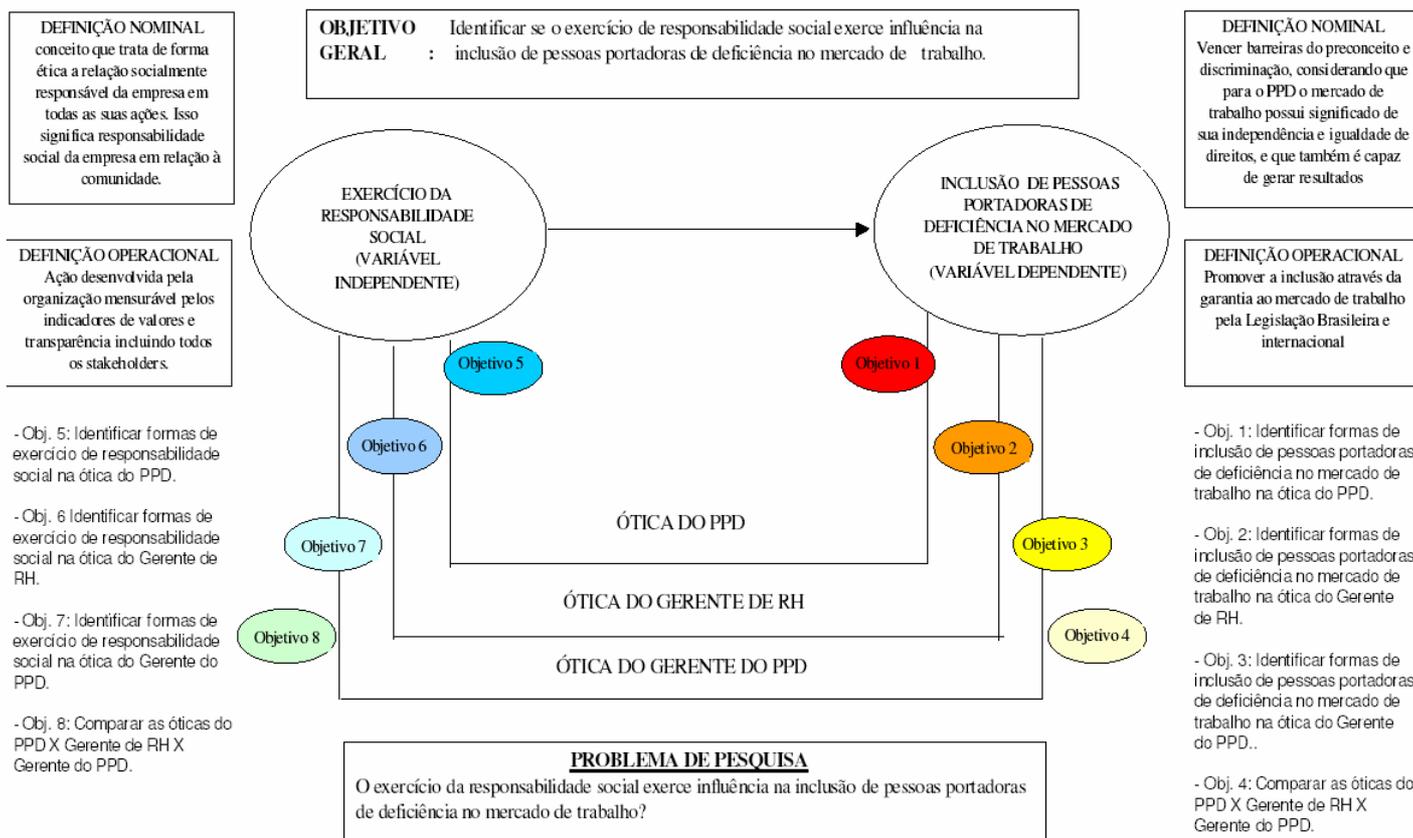


Figura 4 - Modelo de Pesquisa
Fonte: elaborado pelos autores

Limites de pesquisa

No aspecto limites de pesquisa, analisam-se os fatores que podem influenciar o resultado da análise de dados e, conseqüentemente, limitar sua conclusão. No presente trabalho, tem-se: a validade das conclusões para a amostra por ser uma pesquisa qualitativa; a eventual resistência por parte dos entrevistados devido à timidez, ao medo em falar sobre o assunto abordado e ao eventual constrangimento.

Cabe destacar as dificuldades encontradas na obtenção de informações na empresa adotada como amostra, bem como em outras contatadas para a pesquisa de campo. As treze empresas envolvidas (de nacionalidades e segmentos distintos) não franquearam acesso às pessoas da amostra por uma série de razões, a saber: receios ligados ao não-cumprimento da legislação vigente; inexistência de programas específicos para PPDs; conciliação de agendas entre gerentes de RH e gerentes de área; problemas de relacionamento interpessoal; resistência dos gerentes de RH; políticas de não contribuir com trabalhos acadêmicos.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Foram entrevistadas três pessoas para análise de dados do presente trabalho: PPD (pessoa portadora de deficiência), gerente de RH e gerente da área em que está inserida a PPD. Os dados dos entrevistados são os seguintes: a PPD tem 24 anos de idade, e sua função na empresa é analista financeira. A gerente de RH tem 33 anos, o cargo ocupado por ela é gerente de Recursos Humanos da Divisão Financeira. O gerente da área tem 33 anos e seu cargo é gerente financeiro. A organização em que a pesquisa foi realizada é uma empresa responsável pela captura e transmissão de cartões de crédito e débito. Oferece ainda, outros produtos e serviços, e meios de captura. Seu segmento é a área comercial. Possui acionistas de renome no mercado mundial.

Inclusão no mercado de trabalho – ótica da PPD (Objetivo 1)

Neste objetivo, a entrevistada revelou três aspectos de inclusão. A “visão de mercado” para a PPDs, em que a entrevistada aponta que o mercado para PPDs encontra-se aberto com oportunidades para quem possui bom preparo e capacitação profissional, destacando também a importância das universidades na formação e encaminhamento profissional. Outro aspecto foi as “formas de inclusão”, em que a entrevistada afirma ter participado de processos seletivos normais para ingressar no mercado de trabalho. Revelou também que o estágio é um facilitador para o ingresso no ambiente organizacional. Por último, no “aspecto relativo à integração das PPDs”, analisaram-se os facilitadores e dificultadores levantados pela entrevistada, dos quais destacou-se a preocupação da empresa em eliminar as barreiras arquitetônicas.

Inclusão no mercado de trabalho – ótica do gerente de RH (Objetivo 2)

A análise da entrevista revelou três aspectos, a saber: visão do mercado de trabalho atual; visão de mercado para portadores de deficiência; formas de inclusão.

Em “visão de mercado de trabalho atual”, a gerente de RH aponta que o cenário encontra-se muito competitivo, sendo necessário que o candidato a uma oportunidade de emprego possua boa experiência e capacidade, uma vez que o mercado de trabalho em constante transformação criou uma série de exigências de profissionais qualificados. Já em sua ótica sobre a visão de trabalho para a pessoa portadora de deficiência, a entrevistada destaca as dificuldades e facilidades encontradas, ao mesmo tempo que transmite a mensagem de que, no atual mercado, PPDs conquistam cada vez mais seu espaço dentro das organizações, pois possuem boa capacidade e formação profissional necessárias no dia-a-dia empresarial.

Outro aspecto classificado diz respeito às “formas de inclusão”, em que a gerente de recursos humanos destaca a importância do acesso ao ensino como forma de inclusão e, em contrapartida, a necessidade de as faculdades e demais instituições de ensino se estruturarem e se adaptarem para receber uma pessoa portadora de deficiência. Complementa ainda que sem preparação profissional, PPDs somente conseguirão subempregos, porque a contratação dá-se apenas para cumprimento das exigências legais.

Inclusão no mercado de trabalho – ótica do gerente da PPD (Objetivo 3)

A partir da análise da entrevista, verificaram-se quatro categorias no aspecto deste objetivo: visão de mercado de trabalho atual; visão de mercado de trabalho para a pessoa portadora de deficiência; formas de inclusão; aspectos relativos à integração.

Sob o aspecto “visão de mercado de trabalho atual”, o gerente financeiro levantou pontos importantes que, segundo ele, influenciam as oportunidades oferecidas na conjuntura econômica atual, como redução de oferta devido o aumento da competitividade. Destacou também que é necessário dedicação à carreira mediante aperfeiçoamento constante e formação educacional de qualidade, pois somente com essas competências serão abertas boas oportunidades para quem busca uma colocação.

Já em sua visão sobre mercado de trabalho para PPDs, destaca que não há preconceito em relação ao grupo em estudo e que a visão de mercado da empresa é a não-existência de distinção de tratamento em relação aos portadores de deficiência.

Em sua análise sobre as “formas de inclusão”, o gerente relata que a inclusão ocorrerá por competência e diferenciação, e somente haverá abertura ou oportunidades para PPDs que buscam o aperfeiçoamento para o direcionamento de sua carreira.

Em depoimento sobre aspectos relativos à integração da PPD, o gerente destaca os facilitadores existentes na empresa pesquisada, como o incentivo ao aprendizado, o desenvolvimento de capacidade e o tratamento igualitário.

Inclusão no mercado de trabalho – comparativo das três óticas (Objetivo 4)

A comparação das três óticas destaca pontos comuns e específicos de cada uma. Os pontos comuns foram que os entrevistados da amostra vêem o cenário atual do mercado de trabalho como um ambiente competitivo. Reforçam a idéia de que a boa qualificação é um dos diferenciais para manter-se no mercado. Sobre as formas de inclusão, os entrevistados concordam com a boa preparação profissional de PPDs como facilitador para seu ingresso num mercado de trabalho competitivo. Sobre os aspectos relativos à integração das PPDs, relatam como dificultador à integração a primeira reação no convívio com o portador de deficiência. Concordam que o convívio facilita a integração e que na empresa pesquisada há um bom relacionamento entre os colegas. Sobre os pontos específicos, no aspecto visão de mercado de trabalho atual, a PPD não soube opinar sobre o cenário atual em geral. Também aponta a importância dos programas de encaminhamento do meio acadêmico. A gerente de RH mencionou, em especial, sobre a visão de mercado de trabalho atual, a preocupação de enquadramento dos diferentes profissionais nas culturas organizacionais de cada empresa. Enfatiza também sua preocupação com a possibilidade de a lei atual influenciar a qualidade das vagas ofertadas. Por fim, o gerente da PPD vê a preparação educacional como um destaque no mercado de trabalho atual.

Exercício da responsabilidade social – ótica da PPD (Objetivo 5)

Os aspectos analisados sob essa ótica apresentaram quatro subcategorias, a saber: flexibilidade de horário; apoio ao tratamento (hidroterapia); custeio do meio de transporte; e

adaptação do local de trabalho. Em todos os aspectos, a PPD destacou a preocupação da empresa em proporcionar o bem-estar tanto dentro quanto fora da empresa.

Exercício da responsabilidade social – ótica do gerente de RH (Objetivo 6)

Sob a ótica da gerente de RH, o “exercício da responsabilidade social” pode ser encontrado nas seguintes categorias: contratação da minoria da sociedade; cultura organizacional no sentido social; realização de projetos sociais; retorno à sociedade esquecida, dentre outros. A gerente de RH acredita que a responsabilidade social leva sua empresa a preocupação e atenção em relação a todos esses fatores, algo que a faz destacar-se de outras organizações.

Exercício da responsabilidade social – ótica do gerente da PPD (Objetivo 7)

De acordo com o estudo desse objetivo, revelaram-se em sua categoria de “visão de responsabilidade social” os aspectos a saber: cidadania; preocupação com os jovens; não-preconceito; programa social; obrigação por parte do governo; pessoa jurídica; pessoa física; responsabilidade individual; carreira; e responsabilidade social, dentre outros.

O gerente analisa que a responsabilidade social é um papel tanto da sociedade em geral como das empresas. Afirma que a questão social é uma obrigação de todos e que um profissional, ao pensar em sua carreira, deve pensar paralelamente em responsabilidade social. Destaca também que a empresa não tem nenhum preconceito em contratar pessoas portadoras de deficiência e que faz parte da cultura da organização a preocupação com o social.

Exercício da responsabilidade social – comparativo das três óticas (Objetivo 8)

A comparação das três óticas destaca pontos comuns e específicos de cada um. Sobre aspectos comuns às três óticas pode-se relatar que os entrevistados vêem o exercício da responsabilidade social da empresa na preocupação social com o PPD. Mencionaram a adaptação do local de trabalho como responsabilidade social, além da preocupação da organização no sentido social, informando que a empresa pesquisada possui uma cultura voltada para esse tipo de preocupação, como os projetos sociais em que está engajada atualmente.

Sobre aspectos específicos, na ótica da PPD, a preocupação da empresa com o seu bem-estar é ponto de grande relevância. A gerente de RH relata a importância de as empresas propiciarem vagas compatíveis às necessidades dos portadores de deficiências como exercício de responsabilidade social, pois dessa forma garantirão sua inclusão responsável. Enfatiza também a importância que a sociedade deve atribuir à responsabilidade social, alertando que de nada adianta apenas a preocupação se esta não garantir a existência da responsabilidade social. O gerente da PPD analisa a questão social não apenas como dever governamental ou de pessoas físicas e jurídicas, mas sim como preocupação e obrigação de todos. Ainda sobre o papel da sociedade, acredita que, no cenário atual um profissional, ao pensar em sua carreira, deverá pensar em responsabilidade social. Para o entrevistado, caso a PPD não aja dessa forma, esse profissional já estaria começando de forma incorreta. Quanto ao papel da empresa em que trabalha, destacou que existe uma preocupação para com os jovens da sociedade brasileira como fator de preocupação social. Portanto, acredita que, ao contratar um jovem PPD, a empresa está agindo de forma socialmente responsável.

CONCLUSÃO

Este trabalho procurou investigar a relação entre o exercício da responsabilidade social e a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

A partir das entrevistas realizadas sob três perspectivas (PPD, gerente de RH e gerente da PPD), foram encontrados indícios de que existe uma relação entre o exercício da responsabilidade social na empresa pesquisada e a inclusão do portador de deficiência.

As conclusões sugerem as seguintes propostas para os *stakeholders* do presente trabalho:

- *Para as organizações interessadas na contratação de PPDs:* Processos seletivos normais e não-discriminatórios (para que PPDs concorram de maneira igual com outros candidatos não-portadores). Adaptar o local de trabalho para a integração da pessoa portadora de deficiência com o intuito de eliminar as barreiras arquitetônicas existentes, como também as barreiras atitudinais, como preconceito, receio, curiosidades que possam ser interpretadas de forma negativa pelo portador de deficiência. Visando facilitar a integração, poderiam ser feitas reuniões com a equipe, preparando e conscientizando todos sobre a inclusão de PPDs.
- *Para as pessoas portadoras de deficiência:* Qualificação profissional que poderá ser obtida por meio da educação superior. Assim, o portador de deficiência garantirá uma boa formação profissional, além de adquirir, pela via acadêmica, mais uma forma de inclusão no mercado de trabalho, em que as universidades poderão auxiliá-lo na colocação profissional. Vale lembrar que, por meio do ensino, o PPD terá outra opção de inclusão: o estágio.
- *Para o meio acadêmico:* Para a área administrativa das universidades, sugere-se a adaptação do ambiente de ensino, visando facilitar o acesso de PPDs. No aspecto inclusão de PPDs no mercado de trabalho, o meio acadêmico poderá contribuir com importantes recursos, por meio programas de encaminhamento que garantam a inserção desse grupo em estudo no universo empresarial. Como sugestões de problemas de pesquisa para o meio acadêmico sugere-se:
 - a influência da liderança na inclusão das pessoas portadoras de deficiências;
 - a influência das instituições de ensino no ingresso de PPDs no mercado de trabalho;
 - a influência ao processo seletivo não-discriminatório na integração de PPDs em condições de igualdade com demais profissionais no mercado de trabalho;
 - o não-cumprimento da legislação como entrave ao acesso das pessoas portadoras de deficiência as organizações enquadradas na lei em vigor;
 - a influência das barreiras arquitetônicas e atitudinais na inclusão dos PPDs;

- a influência da formação educacional no desenvolvimento profissional de PPDs.

Chega-se ao final desse trabalho apresentando indícios de que as pessoas portadoras de deficiência são capazes de produzir e de contribuir na constituição de uma sociedade igualitária, demonstrando seus valores, não somente no mercado de trabalho, mas também no ambiente social e organizacional. Entretanto, acredita-se que ainda há um longo caminho a ser percorrido, no qual serão necessárias outras pesquisas a serem transformadas em ações sobre este relevante assunto, sugerindo então que o estudo dos portadores de deficiência tenha continuidade e que seja colocado em prática o quanto antes por todos os segmentos da sociedade.

Espera-se que este trabalho colabore com pesquisadores e interessados em pessoas portadoras de deficiência e com sua inclusão no mercado de trabalho, pois se acredita que, com a ampliação do movimento de responsabilidade social das organizações, combinada a outros esforços, seja possível conscientizar e sensibilizar as organizações e fazer com que suas lideranças sejam movidas pelo verdadeiro intuito de mudar, dando oportunidade a essas pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Rubens Valtecídes. *Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTR, 1992.

AMARAL, Lígia Assumpção. *Pensar a diferença/deficiência*. [Sl.], CORDE, 1994.

ASHLEY, Patrícia. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 1. ed.. São Paulo: Saraiva, 2002.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Editora 70, 1977.

FONTES, Rosana. *Sua empresa contratando pessoas portadoras de deficiência: aperfeiçoando sua imagem interna e externa com responsabilidade social*. São Paulo: Núcleo de Desenvolvimento Profissional, Câmara Brasil Alemanha, 2002. 63p.

HITT, Michael A. *Administração estratégica*. 1. ed. São Paulo: Pioneira, 2002.

INSTITUTO ETHOS. *Empresas e responsabilidade social*. São Paulo, 2002. 96 p.

INTERCOM – Salvador: Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 2002. 52p.

KUNSCH, Margarida M. K. *Relações públicas e modernidade: novos paradigmas na comunicação organizacional*. São Paulo: Summus, 1997.

NOCIOLINI, Claudia. *As relações públicas na empresa cidadã: responsabilidade social é sucesso nos negócios?* 1999. Trabalho (Conclusão de Curso) – Universidade do Estado de São Paulo, Bauru, 1999.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SENAC RIO. *Sem limite: inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2002.