

AS PRÁTICAS ADOTADAS PELAS INSTITUIÇÕES SOCIAIS NA CIDADE DE BAURU QUANTO À INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Jovita Baenas

Rafaela Perez Carvalho

RESUMO

A evolução do pensamento humano em relação aos indivíduos com deficiência tem sido no decorrer da história, uma luta árdua, quando falamos de inclusão social. Isto é, fazer parte da sociedade como ser ativo, ter direitos às mesmas oportunidades de cidadão e usufruir dos mesmos benefícios de qualquer outra pessoa. O trabalho das instituições, que serviram de base para essa inclusão, foi muito importante, pois motivou a sociedade a ver os deficientes como seres capazes de trabalhar e se desenvolver no trabalho. Apesar de existir uma lei que ampare o direito ao trabalho de todos os deficientes, o que vemos atualmente, são inúmeros problemas para inseri-los no mercado de trabalho, destacando: a falta de acessibilidade; falta de conhecimento da realidade por parte dos administradores; gestores e funcionários com conceitos pré-estabelecidos; as instituições não estarem preparadas para receberem os deficientes. Apesar desses problemas que afetam a inclusão social dos deficientes, as instituições sociais da cidade de Bauru adotam práticas atuais de acordo com as necessidades da região, fazendo com que, mesmo com dificuldades, os deficientes tenham maiores oportunidades de se colocar no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Instituições sociais; Mercado de trabalho; Inclusão social; Deficientes.

Abstract

The evolution of human thought about people with “disabilities” has been, throughout history, an uphill struggle when it comes to social inclusion. This is part of society as active person, be entitled to the same opportunities as citizens and enjoys the same benefits as anyone else. The work of the institutions that formed the basis for such inclusion, it was very important because it motivated the company to see disabled people as being able to work and develop at work. Although there is a law which sustain the right to work of all disabled people, what we see today are numerous problems to insert them into the labor market, highlighting: the lack of accessibility, lack of knowledge of reality by the administrators; managers and staff with pre-established requirements; institutions are not prepared to receive the disabled. Despite these problems that affect social inclusion of disabled people, social institutions of the city of Bauru adopt current practices in accordance with the needs of the region, so that even with difficulties, people with disabilities have greater opportunities to put yourself in the labor market.

Keywords: social institutions, labor market, social inclusion, disabled.

1 Introdução

A questão da inclusão social é tema de relevantes discussões no âmbito social, pois o termo “inclusão“ é relativamente amplo. Inclusão social pode ser entendida como um conjunto de meios e ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pela falta de classe social.

Nesse contexto, utiliza-se esse termo para se referir às possibilidades de diferentes grupos usufruírem de diversos recursos, como a informação, relacionando-se a inclusão digital; acessos de possibilidades aos grupos

étnicos e de classes menos favorecidos, a inclusão no ambiente social.

O ponto crucial do trabalho é a inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, favorecendo-lhes o mínimo direito de ir e vir e da convivência em sociedade.

A própria constituição federal em seu artigo 5º assegura o direito de igualdade a todos os cidadãos, no território nacional. Igualdade de ter um emprego, em receber um salário justo, em conquistar uma vaga no âmbito educacional, principalmente o direito de locomoção, etc... Perante a Lei Magna do país não podemos utilizar de discriminação ou de rotulagem a qualquer indivíduo com deficiência:

A inclusão social orientou a elaboração de políticas e leis na criação de programas e serviços voltados ao atendimento das necessidades especiais de deficientes nos últimos 50 anos. Este parâmetro consiste em criar mecanismos que adaptem os deficientes aos sistemas sociais comuns e, em caso de incapacidade por parte de alguns deles, criar-lhes sistemas especiais em que possa, participar ou "tentar" acompanhar a ritmo dos que não tenham alguma deficiência específica. Tem sido prática comum deliberar e discutir acerca da inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência: mencionando direitos inerentes a uma deficiência específica, abrangendo todos os direitos de forma generalizada... (GIMENEZ; MANOEL, 2005).

Segundo Pastore (2007), as pessoas portadoras de necessidades especiais possuem uma vida muito sofrida, e afirma que esse sofrimento advém da combinação de suas limitações com os obstáculos criados pela sociedade.

A problemática da inserção do portador de necessidade especial no mercado de trabalho, ou seja, na sociedade de uma forma geral, é um fator cultural, sendo que cada cidadão tem a responsabilidade de motivar, alicerçar e promover esses menos favorecidos por questões físicas, visuais e

outra anomalia. Precisamos quebrar os paradigmas relativos à desigualdade, minimizando a distância entre o ser “normal” e o deficiente.

As empresas têm capacidade de influenciar na transformação da sociedade, sendo que, relacionam-se diretamente com a vida dos funcionários. Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefício significativo com essa atitude (fig.1).



Figura 1: Direitos e deveres aos deficientes

Fonte: <<<http://www.planetaeducacao.com.br>>>/acesso de humor. Acessado em:01 ag.2010.

A contratação de deficiente nas organizações, além de um cumprimento legal, traz resultados benéficos quanto à imagem da empresa, instaurada pela responsabilidade social, enfatizando que a organização em seu ambiente social tem a responsabilidade na relação com as pessoas, valendo assim, a real definição de organização: a empresa é o principal agente transformador da sociedade e vem assumindo novos papéis a cada dia. (BULGACOV, 1999).

Pretende-se com este trabalho, atender ao objetivo de descrever e analisar as práticas adotadas pelas instituições sociais de Bauru na inserção do deficiente no mercado de

trabalho. Utilizou-se da pesquisa exploratória descritiva com a apresentação de multicasos, seguido de observação direta e a aplicação de questionário e entrevista *in loco*.

2 Desenvolvimento

2.1 A deficiência

Conforme Amaral (1996), a concepção de deficiência carrega uma evolução histórica em várias sociedades. Existem inúmeras formas de se conceituar as pessoas que podem ser consideradas como portadoras de deficiência ou com necessidades especiais. Esses conceitos foram sendo alterados ao longo da história, assim como os termos utilizados para expressá-los.

Atualmente, segundo Correr (2004) os termos mais adequados são: pessoas portadoras de deficiência, pessoa com deficiência ou pessoa com necessidades especiais (PNEs). Com esses termos, entende-se que em primeiro lugar estamos tratando de uma pessoa, que tem como característica algum tipo de deficiência.

Segundo GIL (2002), a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do

Trabalho), de 1983, define pessoa com deficiência como aquela “*cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental*” conforme estabelecido na Lei nº 7.853/89 e no Decreto nº 3.298/99.

O Decreto 3.298/99 art. 3º define deficiência como “*toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano*”. Incapacidade, por sua vez, é conceituada pelo inciso III como:

Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

As deficiências podem ser de diversas formas, sensoriais (visão e audição), intelectuais ou motoras, estas podem ser de nascimento ou adquiridas ao longo da vida em função de acidente ou doença.

A comprovação da deficiência pode ser feita através de: laudo médico que

deverá descrever o tipo de deficiência e deve ser autorizado pelo paciente ou empregado. Pode ser emitido pelo médico do trabalho da empresa ou outro médico para que seja integrado à lei de cotas ou por certificado de reabilitação profissional emitido pelo INSS.

2.2 Parâmetros apurados de pessoas com necessidades especiais em relação à população brasileira.

Para Neri (2003), a análise dos dados quanto aos “deficientes”, é realizada com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e emprego (MTE) que pela primeira vez, no ano de 2000, incorporou ao questionário a questão da deficiência. Relatórios como o da RAIS, permitem monitorar a efetividade das cláusulas sociais da legislação. Também para o levantamento, podemos contar com o Censo

Demográfico que segue abaixo com alguns dados. Segundo o Censo de 2000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente, 24,6 milhões de pessoas, ou 14,5% da população total, apresentaram algum tipo de incapacidade ou deficiência. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou mental.

2.3 O mercado de trabalho

O Mercado de trabalho relaciona aqueles que procuram emprego e aqueles que oferecem emprego num sistema típico de mercado onde se negocia para determinar os preços e quantidades de um bem, o trabalho. Para que esse mercado seja interagido e participativo, criou-se uma categoria que rejeite esses interesses: a gestão de pessoas.

O cenário atual da Gestão de Pessoas nas organizações ascendeu de atividades operacionais e legisladas para as atividades de responsabilidade por operações estratégicas. Hoje em dia, muito se fala da importância das políticas e estratégias visando ao desenvolvimento dos recursos humanos,

como diferencial para que as pessoas possam se destacar nas organizações.

Ao longo dos anos algumas mudanças ocorreram na área de Recursos Humanos, como a evolução da área de recursos humanos para a Gestão de Pessoas. Percebe-se que esta evolução mudou o foco da forma de encarar as atividades da área. As pessoas eram tratadas como recursos – os recursos humanos, tal como os demais recursos organizacionais. Todos eram tratados de maneira uniforme e padronizada a fim de se ajustarem às demandas e requisitos da organização (fig. 2).

DEPARTAMENTO DE PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO DE R.H.	GESTÃO DE PESSOAS
Burocracia	Mais dinamismo	Grande dinamismo
Controle das pessoas	Foco no desenvolvimento e motivação das pessoas	Foco na gestão do conhecimento (capital intelectual)
Mão-de-obra	Recursos Humanos	Colaboradores (talentos, CHA)
Órgão fiscalizador	Órgão tático-operacional	Órgão estratégico

GESTÃO DE PESSOAS
• Gerenciamento COM e PARA pessoas.

Figura 2: Evolução da Gestão de Pessoas
Fonte: adaptado de CHIAVENATTO (2009)

2.4 O mercado de trabalho para os portadores de deficiência

O tema trabalho é de extrema importância, pois dignifica o homem e acaba por criar uma identidade cultural e profissional, exercício da cidadania, e o

desenvolvimento socioemocional, e se torna um direito de todos. Quando se trata de mercado de trabalho para pessoas portadoras de deficiência o fator trabalho está muito mais

ligado a fatores emocionais, ou seja, a auto-realização.

Segundo Gil (2002), é por meio do trabalho que o ser humano adquire recompensas que podem ser externas: poder e salário; ou recompensas internas: auto-realização sentir-se útil.

O trabalho dá oportunidade de independência financeira e social para todas as pessoas, independentemente de ter alguma necessidade especial ou não, e quando isso se trata de pessoas com necessidades especiais, este fator se torna ainda mais necessário, pois tais pessoas se sentem, até então, incapazes diante da sociedade.

Um passo muito importante para os portadores de necessidades especiais foi a lei de cotas implementada em 1999, que serviu de inserção ao mercado de trabalho. Essa lei

obriga qualquer tipo de empresa com mais de 100 funcionários a admitir um percentual de portadores de deficiência, porém o que pode não estar acontecendo é realmente um acolhimento das pessoas, uma preocupação com a sua adaptação (física e social), uma inserção no trabalho realizado e nos resultados obtidos (NERI, 2003).

Para Neri (2003), há chance de encontrar PPDs empregados no setor formal, em empresas com menos de 100 funcionários. Essa chance é 17% maior em estabelecimentos com 100 a 249 empregados é 5% menor quando a empresa possui 500 a 999 empregados (fig.3).

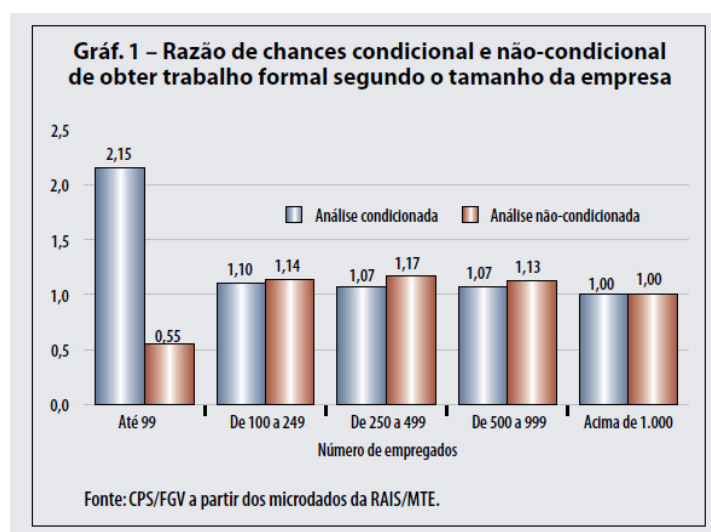


Figura 3: Gráfico das razões para obter trabalho formal segundo tamanho da empresa
Fonte: Revista Conjuntura Econômica 2003.

Os dados indicam que há chances maiores de achar o PPDs em pequenas empresas do que naquelas empresas com mais de 1.000 funcionários, quando as características de oferta de trabalho são

levadas em conta (fig.4). Entretanto, quando essas características individuais (chances não-condicionais) escapam do controle, as empresas com menos de 100 funcionários são as que menos contratam PPDs, uma vez que

se observa chance reduzida em 45% na comparação com as empresas acima de 1.000 funcionários. Essa diferença nas chances

condicionais ou não condicionais para a contratação de PPDS seja por imposição legal ou não.

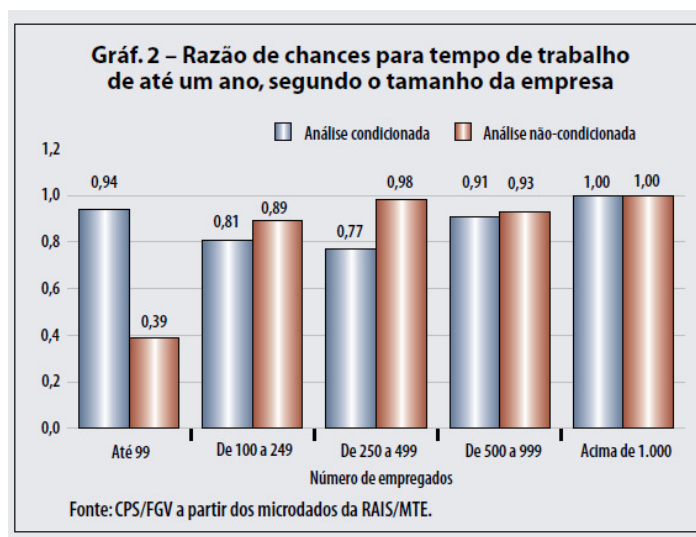


Figura 4: Gráfico das razões para tempo de até um ano segundo tamanho da empresa
Fonte: Revista Conjuntura Econômica 2003.

2.4.2 Inserção do deficiente no mercado de trabalho

A Constituição Federal de 1988 enfatiza os direitos iguais aos trabalhadores com deficiência física, determinado no art. 71, inciso XXXI "proibição de qualquer

discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

Um cego ou um mutilado é capaz de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário de um homem completamente são. Seria inteiramente oposto aos nossos fins que procurássemos dar colocação aos operários em vista dos seus defeitos físicos, com salário reduzido, contentando-nos com um tipo baixo de produção (FORD, 1954).

Conforme Costa (2006), as políticas públicas brasileiras vêm adotando medidas redistributivas ou assistenciais contra a pobreza, baseada em concepções de igualdade. A Lei 8.213, estabelece cotas nas empresas para empregar pessoas portadoras de deficiência.

Essa lei passou a ter eficácia em 24 de julho de 1991, através do Decreto 3.298, regulamentou a Lei 7.853. O quadro 1 demonstra a proporcionalidade de empregar segundo a lei.

Numero de funcionários	Percentual (%)
Até 200	2%

De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1001 em diante	5%

Quadro1: cotas para contratação deficiente

2.5 A instituição social

A instituição social é um mecanismo de proteção da sociedade, é o conjunto de regras e procedimentos padronizados socialmente, reconhecidos, aceitos e sancionados pela sociedade, cuja importância estratégica é manter a organização do grupo e satisfazer as necessidades dos indivíduos que dele participam. As instituições são, portanto conservadoras por essência, quer seja família, escola, governo, polícia ou qualquer outra, elas agem fazendo força contra as mudanças, pela manutenção da ordem (DURKHEIM,2002).

Para Matos (2008, apud: Jannuzzi,1992; Bueno,1993; Mazzotta,1996), os primeiros relatos de instituições para apoio aos deficientes datam de 1850, no Rio de Janeiro de acordo com decreto imperial, foram criados o “Instituto dos Meninos Cegos” (atualmente o “Instituto Benjamin Constant” em 1854 e o “Instituto dos Surdos-Mudos” (atualmente o “Instituto Nacional de Educação de Surdos-INES”).

A década de 50 no Brasil foi um período em que houve um aumento de instituições de caráter filantrópico sem fins lucrativos. A falta de conhecimento da sociedade marcada por forte rejeição, discriminação e preconceito e a inexistência do apoio do Estado em promover políticas

que garantiam o direito de inclusão dessas pessoas, levavam os familiares a buscar soluções alternativas para que seus filhos conseguissem um lugar na sociedade. Neste contexto e com essa visão patológica da pessoa que apresenta algum tipo de deficiência, é que surgem as primeiras associações de familiares e amigos na perspectiva da inclusão social.

A década de 80 foi uma década marcada pela luta dos direitos dos deficientes. A Constituição Federal de 1988 assegurou o direito de todos à educação, garantindo, portanto esse direito também aos deficientes, preferencialmente direito a frequentarem as escolas regulares.

2.5.1 *O papel das instituições sociais no desenvolvimento das habilidades sociais na adaptação do indivíduo portador de deficiência.*

Pode-se levar em consideração, na adaptação desse indivíduo, a importância das habilidades sociais para um bom convívio

entre as pessoas, portadores e não portadores de necessidades especiais.

O termo habilidades sociais pode ser compreendido como comportamentos aprendidos através de treinamento sistemático e socialmente aceitáveis que permitem ao indivíduo interagir efetivamente com outras pessoas e evitar ou até mesmo fugir de comportamentos que não são aceitos e que resultam em interações sociais negativas (DEL PRETTE e DEL PRETTE, 2001).

Para Del Prette e Del Prette, 2001, a análise das habilidades sociais de um indivíduo leva em consideração vários fatores como sua dimensão pessoal, os interlocutores, os objetivos e as exigências de uma determinada situação e cultura. As habilidades sociais, atualmente, têm sido de grande abordagem e desenvolvimento dentro das empresas, pois muitos administradores se deram conta que alguns padrões de comportamento e desenvolvimento como a capacidade de comunicação (de saber falar, dar feedback etc.), de solução de problemas de forma adequada e cooperação são fundamentais para o desenvolvimento dos negócios e também das pessoas.

Del Prette e Del Prette (2001) consideram entre as competências e habilidades relevantes no ambiente de trabalho podem ser as seguintes:

- Manter relações produtivas no ambiente de trabalho
- Resolver conflitos interpessoais e intergrupais
- Coordenar tarefas em grupo
- Expressar sensibilidade e empatia ante as necessidades do interlocutor
- Demonstrar criatividade, autocontrole e confiança nas próprias potencialidades
- Lidar de modo efetivo com o stress e as situações estressantes.

O objetivo de levar em consideração as habilidades sociais (HS) na inclusão dos portadores de necessidades especiais, é que alguns tipos de comportamentos podem ser trabalhados para desenvolver relacionamentos bem-sucedidos no ambiente de trabalho.

3 A PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida na cidade de Bauru, localizada na região central do Estado de São Paulo. A cidade consta com uma população em torno de 356.680 habitantes e possui 04 instituições sociais que assistem aos deficientes. Escolheu-se 03 instituições sociais, para a pesquisa, por essas estarem identificadas com a problemática do

aprendizado, sendo: APAE, SORRI e Lar Escola Rafael Mauricio.

3.1.1 APAE (Associação de Pais e Amigos de Excepcionais)

A associação foi criada a partir de um movimento desenvolvido por pais e amigos de excepcionais no Rio de Janeiro em 11 de dezembro de 1954 com a visita de Beatrice

Bemis, membro de um corpo diplomático e mãe de uma portadora de síndrome de down



Figura 5: Vista Parcial APAE – Bauru

A instituição assiste em torno de 500 deficientes. Possui as seguintes unidades: Escola de Educação Especial, Centro de Reabilitação, Oficina de Tecnologia Assistiva, CAE - Centro de Apoio Especializado à Inclusão, Centro de Convivência Integrado Profissionalizante. Ambientes especiais adaptados: Jardim sensorial, parque e espaço infantil adaptado, parque adulto adaptado.



Figura 6: Vista parcial SORRI-Bauru

Fonte: <<http://www.sorribauru.com.br>>. Acessado em 01 ag. 2010

3.1.3 Lar Escola Rafael Maurício

Entidade filantrópica sem fins lucrativos, fundada com o objetivo de abrigar e educar menores carentes e excepcionais, em regime de internato (sexo masculino) e semi-

(fig.5).

3.1.2 SORRI Bauru

Foi criada em uma reunião de um grupo de amigos e colaboradores, em um sábado a tarde, na ACIB-Associação Comercial e Industrial de Bauru para a discussão de uma pesquisa sobre as dificuldades e a falta de assistência enfrentada por pessoas com deficiência, especialmente pessoas com hanseníase.

Diante desta situação, resolveram criar uma entidade para apoio a essas pessoas. Este movimento foi idealizado por Thomas Ferran Frist. Em 1981, criaram a SORRI Brasil, com a finalidade de disseminar essa iniciativa em outras localidades do país (fig 6). A instituição assiste em torno de 800 deficientes.

internato (sexos masculino e feminino), na faixa etária de 05 a 12 anos. A diretoria pode avaliar se há necessidade do interno permanecer na instituição até os 18 anos.

Os assistidos pela instituição são pessoas portadoras de deficiências em hemiplegia mental e distúrbio de aprendizagem. Devido a particularidades dos assistidos, a inserção no mercado de trabalho é insignificante, não chegando a 1% do total. Quanto a inserção ao trabalho, necessita de um acompanhamento intensivo, o que onera os custos da instituição, visto que a mesma está passando por sérios problemas organizacionais.

3.2 Resultados Obtidos

Com a pesquisa foi possível demonstrar que:

- As instituições atendem em média 500 usuários por mês.
- Os usuários apresentam as seguintes deficiências: intelectual, física, auditiva, visual e mental.
- Quanto aos usuários assistidos somente 10% em média são inseridos no mercado de trabalho.

- Os inseridos no mercado de trabalho possuem até o ensino fundamental incompleto.
- As habilidades desenvolvidas são: habilidade motora e comportamental (postura, ética e comunicação).
- O segmento responsável pelo maior número de inserção é o comércio e serviços.
- Após a contratação, a instituição ainda acompanha o desenvolvimento em relação às necessidades de aprendizado.

Os deficientes chegam à instituição por meio da comunidade, por indicação da Diretoria de Ensino, por escolares estaduais e pela própria família. A triagem é realizada por meio de acolhimento, serviço o qual a família conhece todos os serviços prestados na instituição, em seguida é assistido pelo serviço social: avaliação psicológica e consulta com um médico da instituição. As habilidades desenvolvidas, pelas instituições sociais aos deficientes, estão representadas no quadro 2.

Habilidades	Objetivo	Utilização
<u>Básicas</u>	Capacitar o aluno para refletir, compreender e interpretar a realidade com autonomia.	Comunicar, aprender a pensar e aprender a aprender.
<u>Específicas</u>	Possibilitar ao aluno o domínio de conhecimentos e práticas pertinentes à área profissional do curso	Desempenho profissional
<u>Gestão</u>	Capacitar o aluno para atuar na sociedade e no processo produtivo com responsabilidade e de forma crítica e empreendedora	Saber gerir o seu próprio tempo, assumir postura versátil, ter capacidade de decisão, responsabilizar-se por resultados e possuir visão ampla sobre organização de processos e produtos.

Quadro 2: desenvolvimento das habilidades desenvolvidas pelas instituições sociais

As instituições realizam anotações bimestrais nos prontuários dos deficientes em relação as habilidades trabalhadas e existe um acompanhamento realizado por psicólogas e pedagogas com avaliações e observações diárias, para verificar as variações do aprendizado.

O acompanhamento se dá da seguinte forma:

- Treinamento inicial na empresa realizado por instrutora da instituição, no mínimo 3 dias, durante todo o turno de trabalho.
- Treino de ônibus da casa até a empresa e vice-versa.
- Avaliações de desempenho do aluno – preenchidas bimestralmente pelos encarregados da empresa. A avaliação é formulada pela pedagoga da instituição, com itens relacionados às atividades que o aluno realiza na empresa e as habilidades básicas e de gestão trabalhadas no GOT.
- GOT é um grupo de orientação para o trabalho, realizam reuniões semanais para os alunos e as empresas.
- Orientações às famílias, conforme necessidade.
- Assessorias presenciais (visitas nas empresas) mensal ou quinzenais e assessoria à distância (e-mail, telefone, fax).

3.2.1 Proposta de melhoria

De acordo com as entrevistadas realizadas, foi possível apresentar algumas sugestões de melhoria na inserção dos deficientes no mercado de trabalho: maior divulgação do serviço de encaminhamento das instituições sociais na comunidade, aumento do espaço físico para os cursos de qualificação; criação de curso diferenciado e aumento de parcerias e aceitabilidade dos deficientes nas empresas.

Através da pesquisa, abre-se o questionamento sobre o posicionamento da humanização no trabalho, voltando-se as questões sociais, na quebra de paradigma da sociedade, quanto à incapacidade do portador de necessidade especial. Vislumbra essa pesquisa a questão da sensibilização e assessoria para as empresas interessadas na colocação dos deficientes no mercado de trabalho.

Notou-se que, nas organizações contratantes, a falta de informação e conhecimento dos gestores quanto às limitações e pré-requisitos desse público, é um dos maiores entraves das oportunidades de inserção dos deficientes no mercado de trabalho.

Por sua vez, as instituições utilizam os meios veiculares de informação do Jornal da própria instituição, Jornais de circulação na cidade (Bom dia e Jornal da Cidade) e “*networking*” entre empresas. Quando ao interesse por meio das empresas, uma visita é feita pela instituição para apresentação dos serviços (fig.7).



Figura 7: APAE Bauru

Fonte: <<http://www.ao.correia.zip.net/arch2009-02-01>>. Acesso em: 09 set.2010

Através da abordagem denotou-se as práticas das instituições sociais, obtendo um panorama global dessas instituições, cabe-se saber a outra parte interessada no assunto: os deficientes. Sugere-se para trabalhos futuros, o conhecimento profundo no que tange ao comportamento, os anseios, desejos e aspirações, a motivação no trabalho, a representatividade do trabalho na vida desses menos favorecidos, pois só assim podemos adotar a prática da desmarginalização de portadores de deficiência.

A inclusão social enfatiza a equiparação de oportunidades, a mútua interação de pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos da sociedade. Uma sociedade inclusiva tem o compromisso com as minorias e não apenas com as pessoas portadoras de deficiência. A inclusão social é, na verdade, uma medida de ordem econômica, uma vez que o portador de deficiência e outras minorias tornam-se cidadãos produtivos, participantes, conscientes de seus

direitos e deveres, diminuindo, assim, os custos sociais. Dessa forma, lutar a favor da inclusão social deve ser responsabilidade de cada um e de todos coletivamente.

4 CONCLUSÃO

Este trabalho possibilitou identificar a problemática da oportunidade de inserção do “deficiente” no mercado do trabalho, visto que já existe alta taxa de desemprego para o indivíduo dito “normal”.

Denota-se que houve um aumento das oportunidades de ocupantes de diversos cargos, no mercado de trabalho, por deficientes, que antigamente, nem eram considerados como seres ativos da sociedade. Notou-se que a maioria dos cargos ocupados pelos deficientes, ainda são os cargos meios e em que são desenvolvidas, nas instituições sociais, as habilidades primárias no exercício laboral.

Contudo, percebeu-se que a inserção e oportunidades iguais na sociedade ainda estão

longe de acontecer. Mesmo com o apoio de diversas instituições que capacitam os deficientes para o exercício de uma vida digna em sociedade e no meio de trabalho, ainda estamos diante da inserção de grande parte dos deficientes perante as empresas pela obrigatoriedade de lei e não por ser de responsabilidade social de todos. A cidadania exercida quando se vê na sociedade a

necessidade de agir e contribuir de forma participativa, provando que reconhecemos a responsabilidade social.

É necessário perceber a importância da inclusão dos portadores de deficiência como um cidadão que soma como indivíduo na sociedade e tirar a imagem rotulada de desamparo desses indivíduos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L. A. (1996). Algumas reflexões sobre a revolução do conceito da deficiência. Em C. Goyos, M. A. Almeida & D. G. Souza (Orgs.). **Temas em educação especial** (Vol. 3, pp. 99-106). São Carlos: EDUFSCar.

APAE. Disponível em: <<http://www.apae.org.br>>. Acesso em: 29 ag 2010.

ARANHA, M.L.A. **História da educação**. São Paulo: Moderna, 2001.

BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro 1999. Regulamenta a Lei nº. 7.7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência**, São Paulo, v.63, n.12, dez. 1999b.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília (DF): Senado, 1988.

_____. **Lei 8.213**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: 24 de julho de 1991.

_____. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL (MPAS). **Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência na Área de Assistência Social**. Brasília: Secretaria de Assistência Social, MPAS, 1998.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) - **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

BUENO, J. G. S. **Educação especial brasileira**: integração/segregação do aluno diferente. São Paulo: EDUC, 1993.

BULGACOV, S. **Manual de Gestão Empresarial**. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENAO, I. **Recursos Humanos: o Capital Humano das Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CORRER, R. **Deficiência e inclusão Social**. São Paulo: Edusc, (2004).

COSTA, C.M.C. (2006). **As relações entre governo federal x movimento social e universidade no desenvolvimento do proneria no estado de São Paulo**. Disponível em: <<http://www.alasru.org/cdaldasru2006/GT-5completo.pdf>>. Acesso em 29 jul.2010.

DEL PRETTE, A. **Psicologia das relações interpessoais**: Vivências para o trabalho em grupo. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

DEL PRETTE, Z. A. P.; DEL PRETTE, A. **Psicologia das habilidades sociais**: Terapia, educação e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

DURKHEIM, E. **As regras do método sociológico**. São Paulo, Ed. Martin Claret, 2002.

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

FORD, H. **Minha Vida, Minha Obra**. Rio de Janeiro: Editora Brand. 1954.

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

GIMENEZ, R. MANOEL, E.J.
Comportamento motor e deficiência:
considerações para a pesquisa e intervenção.
In: TANI, G. **Comportamento Motor:
aprendizagem e desenvolvimento**. Rio de
Janeiro, 2005.

MATOS, S.R. **Educação, cidadania e
exclusão à luz da educação especial -
retrato da teoria e da vivência**. Disponível
em:
<http://www.ibc.gov.br/media/common/Nossos_Meios_RBC_RevDez2003_Artigo_2.rtf>.
Acesso em: 29 jul.2010.

MENDES, E. G. **Deficiência mental**: a
construção científica de um conceito e a
realidade educacional. Tese de Doutorado.
Universidade de São Paulo. São Paulo, 1995.

NERI, M. Retratos da deficiência no Brasil.
As empresas e as cotas para pessoas com
deficiência. **Revista Conjuntura econômica**.
Set. 2003.

PASTORE J. **O trabalho dos portadores de
deficiência** – Publicado em O
Estado de S. Paulo, 02/10/2007

SILVA, *et al* (2008). **Inclusão Social**:
inserção dos portadores de necessidades
especiais no mercado de trabalho. Disponível
em:
<http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/dir/cidadania_inclusao_social.pdf>. Acesso
em: 02 ag.2010.