

A IMPORTÂNCIA E A CONTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCDS) NAS EMPRESAS BRASILEIRAS.

Cláudio Magno de Oliveira Fonseca

RESUMO: O presente estudo tem como tema principal uma análise minuciosa sobre a importância e como é de valia contribuição a inserção das Pessoas com Deficiência (PCDs) nas empresas brasileiras atualmente. O trabalho irá abordar conceitos que são importantíssimos e fundamentais para o promover inclusão deste público de maneira justa e igualitária. Pretende-se evidenciar através deste projeto, que existem associações/empresas que focam na implementação e no adentramento de maneira muito concisa e com muito comprometimento objetivando a sua integração deste público. É constatado através desta monografia o nível de satisfação e o quanto traz de benefícios as contratações dos portadores de deficiência, proporcionando um bem-estar e consequentemente aumentando a qualidade de vida dos funcionários deficientes contratados e promovendo um crescimento exponencial para a empresa que aderem este conceito. A escolha do referido tema, surgiu quando foi constatado o quanto estas pessoas são dedicadas, disciplinadas e ordenadas em suas respectivas funções, mostrando um “querer” e uma vontade ímpar a realizar suas tarefas. Por fim, o presente trabalho salienta a real necessidade de promulgar a incorporação e define o quanto as Pessoas com Deficiência são importantes para a nossa sociedade.

Palavras chaves: Inclusão; desabilitado; trabalhar;

THE IMPORTANCE AND CONTRIBUTION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN BRAZILIAN COMPANIES.

ABSTRACT: This study has as its main theme a thorough analysis of the importance and how the inclusion of People with Disabilities (PWDs) in Brazilian companies today is a valuable contribution. The work will address concepts that are very important and fundamental to promote the inclusion of this public in a fair and equal way. It is intended to show through this project that there are associations/companies that focus on the implementation and penetration in a very concise way and with a lot of commitment, aiming at their integration of this public. It is verified through this monograph the level of satisfaction and how much benefits the hiring of the disabled brings, providing a well-being and consequently increasing the quality of life of the hired disabled employees and promoting an exponential growth for the company that adheres to this concept. . The choice of the mentioned theme came about when it was verified how dedicated, disciplined and orderly these people are in their respective functions, showing a “want” and a unique willingness to carry out their tasks. Finally, this work emphasizes the real need to enact the incorporation.

Keywords: Inclusion; disabled; work;



INTRODUÇÃO

Atualmente, em pleno século XXI, infelizmente, há uma negligência e uma discriminação muito grande em relação a participação das Pessoas com Deficiências em todos os segmentos da sociedade, gerando uma “barreira” que impede uma convivência mais harmoniosa e mais humana com este grupo.

Isto está mais evidenciado ainda quando tratamos de mercado de trabalho e como é dificultoso a inserção das Pessoas com Deficiências (PCD's) no ambiente corporativo. Apesar de existir leis, normas e regulamentos que “obrigam” as empresas a contratar um percentual estipulado para as funções que se adaptam a cada tipo de deficiências, na prática ainda existem muitas relutas para oportunizar de forma íntegra e correta estas pessoas.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 6,2% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Segundo a pesquisa foram considerados apenas quatro tipos de deficiências: auditiva, visual, física e intelectual. Dentre os tipos de deficiência pesquisados, a visual é a mais representativa e atinge 3,6% dos brasileiros.

Ainda segundo o IBGE, a deficiência auditiva é a segunda mais representativa e representa 1,1% da população brasileira. Cerca de 0,9% dos brasileiros ficaram surdos em decorrência de alguma doença ou acidente e 0,2% nasceu surdo. Do total de deficientes auditivos, 21% têm grau íntenso ou muito íntenso de limitações, o que compromete atividades habituais.

Um objetivo fundamental e imprescindível são que as empresas brasileiras precisam se atualizar e se adaptar em todos os aspectos para receberem as pessoas que possui alguma deficiência com uma acessibilidade adequada proporcionando comunicação, locomoção e uma adaptabilidade correta para um bom desenvolvimento em suas atividades profissionais.

É notório que as Pessoas com Deficiência (PCD's) no Brasil, precisam ser mais valorizadas e integralizadas em todas as esferas da nossa sociedade. Começando com mais respeito e com um olhar mais humano por parte dos nossos governantes, propiciando e promulgando políticas públicas que visem uma melhoria significativa deste seletivo e especial grupo.

Esta temática para desenvolver este trabalho surgiu através de uma empresa

na qual trabalhei que contratava Pessoas com Deficiência para agregar o seu quadro de pessoal e no decorrer da rotina de trabalho pude notar o quão são dedicados e sempre dispostos a aprender as tarefas e despertou em mim essa vontade de obter mais conhecimento e desenvolver este projeto.

1. O PÚBLICO DEFICIENTE E AS OFERTAS DE TRABALHO

É notório que as pessoas que possuem alguma deficiência, especialmente em nosso país, sofrem inúmeras dificuldades, ocasionando problemas imensuráveis para a própria pessoa e muitas das vezes externando para seus familiares. O Brasil, segundo o censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas), possui quase 24% da sua população de pessoas que possuem algum tipo de deficiência e infelizmente muitas destas pessoas não têm oportunidades nos diversos segmentos de nossa sociedade.

Dentre estas oportunidades, destaco a situação da empregabilidade que é um problema crônico e alarmante que estamos vivendo no Brasil há algum tempo. Segundo o IBGE, existe no país um número assustador de 13,1 milhões de pessoas desempregadas e 11,5 milhões de pessoas não possui carteira assinada. E esse número é ainda mais impactante quando retratamos apenas o público com deficiência, segundo o site: www.agenciabrasil.ebc.com.br apenas 1% das pessoas com deficiência estão de fato trabalhando com a carteira assinada, ou seja, apenas 403.255 estão exercendo alguma atividade, realmente o cenário das pessoas com deficiência (PCD) no nosso país não é nada fácil.

Intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e às vezes, até mesmo no tratamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (GIL, 2002; TEODÓSIO et al, 2004; SHIMONO, 2008)

1.1. A PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS NAS CONTRATAÇÕES DOS PCDs

Atualmente, segundo a Lei de Inclusão Social (2004), ficou estabelecido uma porcentagem proporcional de acordo com a quantidade de funcionários, contratações de pessoas com deficiência para o seu quadro geral de pessoal. Ainda segundo a lei a regra para contratações é a seguinte:

- * 100 funcionários = 2% das vagas
- * 201 a 500 funcionários = 3% das vagas
- * 501 a 1000 funcionários = 4% das vagas
- * Acima de 1000 funcionários = 5% das vagas

Fica explicitado nos dados acima, que por lei, todas as empresas brasileiras são obrigadas a contratar um número proporcional de acordo com o total de seus funcionários para fazerem parte do quadro geral de cada empresa.

Apesar de existir leis que impõem a contratação deste público, a verdade é que muitas empresas ainda criam inúmeras objeções e barreiras para contratações deste pessoal, ocasionando frustrações e desilusões das pessoas que aguardam com tanta veemência uma oportunidade no mercado de trabalho. Uma das objeções das organizações é falta de acessibilidade adequada e como será a adaptação a toda rotina de trabalho por parte dos funcionários com deficiência.

Para minimizar esta situação e viabilizar as contratações de forma mais efetiva, o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), oferece cursos visam justamente a capacitação técnica, ética e atitudinal da pessoa com deficiência, tendo como foco a sua inserção no mercado de trabalho.

Porém mesmo com tal garantia prevista em lei ainda assim nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm

acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis (MANZINI; TANAKA, 2005)

Fundamentalmente, a inserção do público com deficiência no mercado de trabalho é de suma importância nos dias atuais e as empresas têm que se adaptar a este conceito, proporcionando um ambiente totalmente acessível e adaptado a cada tipo de deficiência promovendo mudanças necessárias para que haja mais oportunidades e um maior desenvolvimento para que obtenha-se assim um grande índice de desempenho e realizações das tarefas.

Um dos entraves que mais impactam as empresas brasileiras a inserirem os PCD no mercado de trabalho atualmente, é a falta de escolaridade e uma preparação profissional condizente a vaga em questão. A competitividade existente para as pessoas que não possui nenhuma deficiência já é grande e muitas das vezes até injustas, para o público com deficiência a competição é ainda mais feroz e desigual, encontrando-se assim uma dificuldade de ingresso ou realocação no mercado de trabalho.

Para Ribeiro e Lima (2010) consideram que, em decorrência do longo período de segregação, muitas pessoas ficaram sem o devido preparo para corresponder as imposições do mercado. No entanto, é preciso ponderar que, embora em percentuais bem menores, existem PCD no ensino superior, e que há diferenças no nível de formação entre os grupos por tipo de deficiência.

Um ponto bastante significativo são que as pessoas com deficiência intelectual possuem ainda mais dificuldade de empregabilidade em relação as pessoas que possuem alguma deficiência física. Bezerra Vieira (2011), ao estudar a inserção de indivíduos com deficiência intelectual em organizações, com e sem fins lucrativos, concluíram que esse grupo de trabalhadores ocupa os cargos mais baixos e ainda são discriminados pelos demais que exercem a mesma função porque os consideram inferiores em razão de sua limitação cognitiva, fato que gera atitudes preconceituosas nas empresas.

Sem dúvidas nenhuma, esse tipo de comportamento acaba gerando um descontentamento e uma frustração sem tamanho alterando o desempenho e a produtividade de suas respectivas atividades. É dever e responsabilidade da

organização averiguar e tomar as medidas necessárias para coibir esse tipo de comportamentos dentro do ambiente de trabalho. Para isso são necessárias a implementação de treinamentos comportamentais para supervisores, chefes, líderes para agirem da melhor forma possível em caso reincidência. Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012) constataram a necessidade de desenvolver uma política de treinamento voltado a preparação dos supervisores e coordenadores para a promoção de uma sensibilização mais efetiva. Para os autores, há necessidade de considerar a disseminação da inclusão também junto aos demais funcionários da empresa, visto que muitos problemas decorrem da qualidade das interações estabelecidas, as quais podem dificultar o desempenho e a manutenção dos funcionários cotistas.

1.2. O DESENVOLVIMENTO E A ACESSIBILIDADE DOS PCDs NAS ORGANIZAÇÕES

Transcorridos às fases de recrutamentos, seleções e contratações e o PCD enfim conseguir a tão sonhada vaga e a sua inserção no mercado de trabalho, agora é a fase de adaptação e integração com a empresa, com os seus colegas de trabalho e de fato com as funções que serão desempenhadas e realizadas por ele.

Inicialmente esse primeiro contato com toda a estrutura e todos os segmentos da empresa pode “assustar” à primeira vista os PCDs, surgindo assim receios e dúvidas se poderá exercer a sua função de forma correta, mesmo tendo ciência que não exercerá nenhuma função acima de suas limitações.

Em contrapartida as empresas devem se adequar de forma adequada para receber os seus futuros funcionários promovendo o seu bem-estar no ambiente corporativo e para isso é dever da organização executar um plano de mapeamento e acessibilidade para identificar os pontos que podem dificultar a locomoção. A Norma Técnica Brasileira nº 9050 (NBR9050) descreve barreiras gerais com as seguintes características:

- Arquitetônicas: Barreiras ambientais físicas.
- Atitudinal: Preconceitos, Discriminações e Estigmas.
- Comunicacional: Barreiras na comunicação interpessoal.

- Metodológica: Barreiras nos métodos e técnica de trabalho.
- Instrumental: Barreiras nos instrumentos e técnicas de trabalho.
- Programática: Barreiras invisíveis e embutidas em políticas enormes da empresa.

É imprescindível que todas essas informações e levantamentos sejam apurados antes da ingresso dos PCDs na organização para obter uma acessibilidade melhor por parte dos colaboradores.

Rocha (2014), busca-se assim que as organizações sejam ambientes favoráveis ao desenvolvimento de quaisquer indivíduos e além possam agregar pessoas com as mais diferentes qualidades, o que pode contribuir para minimizar a discriminação.

Após a verificação de todas as análises ocorre a inserção das atividades que serão desempenhadas pelos PCDs e para o seu bom desempenho no desenvolvimento das tarefas é de suma importância que o Recursos Humanos (RH), disponibilizem um líder imediato para auxiliá-los a desenvolver as tarefas, dissecando dúvidas que eventualmente possam surgir, para assim executar todas as suas atividades de maneira correta. Com o passar da experiência adquirida e toda vivência obtida, os PCDs em um determinado momento são avaliados pelos seus supervisores e gestores mais próximos.

As empresas entram de acordo que SMPED (2008) discute inclusão efetiva, que se dá ao oferecer horizontes profissionais e possibilidades de progressão aos profissionais com deficiência. Por esse motivo, os funcionários com deficiência possuem avaliação de desempenho adaptada a suas limitações, conforme recomendam Gil (2002) e Carvalho-Freitas e Marques (2010). O critério de avaliação dos coordenadores é evidenciado a partir do relacionamento adquirido com a convivência e o desempenho dos PCDs no ambiente de trabalho.

2. O PAPEL DAS ASSOCIAÇÕES E DAS EMPRESAS BRASILEIRAS PARA OS PCDs

Atualmente existem inúmeras associações privadas sem fins lucrativos que desenvolvem projetos voltados para contratações das pessoas com deficiência PCD's no Brasil. Esta iniciativa é de suma importância, pois mostra que apesar de toda dificuldade existente, a palavra chave INCLUSÃO está sendo desenvolvida em nosso país. São exemplos de associações que tange o desenvolvimento dos PCDs: o CIEE e a Fundação Mudes.

Artigo 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdência, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2013).

O Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) é um exemplo bem claro de uma organização pautada para a inclusão dos PCDs. A organização possui um programa específico para esse público chamado INCLUI criada desde o ano de 1999 que tem como objetivo criar uma ponte entre empresas parceiras e candidatos para promover a contratação de maneira mais dinâmica e rápida.

Por sua vez, a Fundação Movimento Universitário de Desenvolvimento Econômico e Social – MUDES, possui também um programa para PCD que está centrada os seguintes conceitos: atendimento às leis de cotas para pessoas com deficiência; responsabilidade social, sensibilização e engajamento e valorização da diversidade. Para associação mais do que cumprir o que determina a Lei de Cotas, a Fundação Mudes acredita que a contratação de pessoas com deficiência (PCD) é uma oportunidade para que as empresas fortaleçam seus quadros com profissionais tão comprometidos e produtivos quanto aos demais colaboradores.

Através destes projetos idealizados pelo CIEE e pela Fundação Mudes proporcionaram inúmeras oportunidades para muitos jovens PCDs que buscam a primeira chance no mercado de trabalho, propiciando vagas de Jovens Aprendiz e Estágios.

Abaixo as empresas referentes nas contratações de PCDs nos últimos anos no Brasil, segundo o site: www.mundorh.com.br

NATURA

MAGAZINE LUIZA
ERNST YOUNG
SERASA
GRUPO PÃO DE AÇUCAR
CITI

NATURA

Empresa referência no segmento de cosméticos há muitos anos no Brasil, tem um olhar para inclusão dos PCDs muito significativo, pois anualmente é contratado para o seu quadro de pessoal um percentual acima que é exigido em lei.

Além disso, a empresa tem uma atenção especial para os funcionários surdos, pois os funcionários ouvintes podem fazer cursos de Libras e apadrinhar colegas surdos quando entram na empresa. O padrinho acompanha surdo nas atividades do dia a dia e ajuda a quebrar as barreiras de comunicação. E com apoio do Tradutor de Libras da Hand Talk na intranet, os surdos da Natura tem autonomia para conhecer mais sobre a empresa e manterem-se atualizados com as notícias internas.

MAGAZINE LUIZA – MAGALU

Assim como a Natura, o Magazine Luiza, ou simplesmente, MAGALU, trabalha a acessibilidade da porta para dentro, com os seus funcionários. A inclusão sempre foi algo levado muito a sério pela empresa, pois desde o ano de 2013, o seu Programa de Inclusão Social oferece treinamentos e realiza sensibilizações com os colaboradores trazendo o assunto para o dia a dia e tirando dúvidas comuns.

A empresa também se preocupa com a acessibilidade para os clientes, com iniciativas da porta para fora. O site da MAGALU, está acessível a Língua Brasileira de Surdos (LIBRAS), permitindo que seus clientes surdos naveguem à vontade e compreendam sem dificuldades. Isso, sem dúvida nenhuma, é uma ação importantíssima, pelo fato de 70% dos surdos não compreendem bem a língua portuguesa.

ERNST YOUNG

Dentre as Big Four, a EY é uma pioneira quando o assunto é acessibilidade digital. Como a própria empresa diz na sua declaração de acessibilidade, o seu site foi desenvolvido para que cada visitante possa escolher como quer aproveitar o conteúdo, com diferentes recursos de tecnologia assistiva à disposição.

Por exemplo, os deficientes visuais contam com os recursos de audiodescrição e ajuste de texto da Browse Aloud, que garantem o acesso ao site tanto para quem é cego quanto para quem tem baixa visão. E o “HUGO”, simpático intérprete virtual da Hand Talk, também está lá, trazendo acessibilidade em Libras para surdos e literalmente vestindo a camisa da EY.

A EY tem um compromisso com a diversidade que é bastante evidente. Empresa faz parte da Rede Empresarial de Inclusão e tem um programa de desenvolvimento de PCDs, o EY Able, que tem trazido bons resultados. Mais de 15% dos seus profissionais com deficiência foram promovidos internamente, e o reconhecimento também vem de fora. Em 2016, a organização recebeu uma menção honrosa do Governo de São Paulo e da ONU em Nova Iorque, por suas Boas Práticas para Trabalhadores com Deficiência.

SERASA

A Serasa Experian, que atua no setor de serviços em informações é a mais uma empresa com práticas para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A organização investe nessa prática há um bom tempo e trabalha diretamente cinco aspectos: acessibilidade, cultura organizacional, gestão de pessoas com deficiência, protagonismo, recrutamento e seleção.

Em 2012, a Serasa criou a rede Empresarial de Inclusão Social, que busca reunir e mobilizar empresas de todo o Brasil para a promoção e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Atualmente, mais de 80 organizações fazem parte da Rede. A Organização atua na promoção do conhecimento, identificação e boas práticas, parcerias e projetos para desenvolvimento de produtos e serviços, entre outros.

GRUPO PÃO DE AÇÚCAR

Proprietários das marcas Extra, Pão de Açúcar, Casa Bahia e Ponto Frio, o Grupo Pão de Açúcar assinou em 2016 um pacto pela inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo do Grupo é, até o fim de 2020, empregar 8 mil colaboradores com alguma deficiência.

O documento assinado pelo Grupo também estabelece diretrizes e metas para a promoção de uma cultura e de um ambiente de inclusão e acessibilidade nas empresas. Além disso, são criados diagnósticos e monitorados os progressos das organizações em relação ao que foi estabelecido.

CITI

O Citi, antigo Citibank, também é considerado uma das melhores empresas na promoção e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho atual. A organização se destaca por incentivar a candidatura dos profissionais em todas as vagas de emprego que oferece e não apenas para as exclusivas.

A organização possui o Projeto Somar, um programa voltado para a inclusão da pessoa com deficiência intelectual, o Citi oferece treinamento e capacitação para que sejam incluídas nas vagas oferecidas pela organização. Atualmente, no quadro do Citi existem pessoas com deficiência física – ainda a grande maioria – intelectual, auditiva, múltiplas e também em reabilitação.

As organizações citadas acima são alguns exemplos para que inspirem muitas outras que ainda não conseguiram implantar práticas eficientes de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Assim, a acessibilidade e a inclusão social estão integradas, pois ao pensar em acessibilidade é necessário averiguar não somente o aspecto físico e/ou estrutural dos ambientes e a qual necessita estar interligado com inclusão social para obter um resultado satisfatório (SANTOS; GUSMÃO, 2013).

2.1 O CASO DA ADD (ASSOCIAÇÃO DESPORTIVAPARA

DEFICIENTE)

Com o advento e o crescimento do esporte como uma alternativa de desenvolvimento exponencial de qualidade de vida para todas as pessoas e o quanto a sua prática traz inúmeros benefícios para os seus praticantes, ficou evidenciado que para as Pessoas com Deficiência (PCD's), a prática do esporte, independentemente de qualquer que seja e obviamente não interferindo em sua saúde, é bastante significativo e muito produtivo principalmente para o seu desenvolvimento cognitivo e físico do deficiente.

Uma associação que visa o esporte como uma ferramenta transformadora no Brasil é a ADD (Associação Desportiva para Deficiente) é uma instituição sem fins lucrativos e uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), que funciona por doações, parcerias e patrocínio devárias empresas. As contribuições são feitas de forma institucional ou por leis de incentivo.

A ADD desenvolve trabalhos de fomento e incentivo em modalidades competitivas para pessoas com deficiência e atua na educação esportiva para crianças com deficiência desde 2001. É uma instituição que tem como foco principal incentivar e promover o desenvolvimento e a inclusão de pessoas com deficiência por meio do incentivo ao esporte, apoio educacional e cursos de capacitação.

Foi fundada em 1996 por Steven Dubner – professor de educação física - e Eliane Miada, administradora, no intuito de valorizar os talentos e a capacidade das pessoas com deficiência. Desde a sua fundação, a ADD procura desenvolver projetos que facilitem o processo de integração e inclusão da pessoa com deficiência na sociedade na sociedade e cursos de adaptação e apoio educacional voltados ao esporte. A entidade já conta com 20 anos de existência, tendo realizado muitas atividades e beneficiado gratuitamente milhares de pessoas.

A ADD desenvolve uma série de programas e projetos que são ofertados sem custo algum, esses eventos são realizados nos locais onde a associação tem parcerias, os principais programas da ADD são:

- Alto Rendimento Esportivo

- Escola de Esporte Adaptado
- Programas de Ensino e Pesquisa e Treinamento

Os Programas de Alto Rendimento Esportivo objetivam permitir ao praticante desenvolver e ter condições de alcançar o seu rendimento máximo esportivo em modalidades paradesportivas pré-definidas. São elas: basquete em cadeira de rodas; natação paralímpicas e atletismo paralímpico.

O basquete em cadeira de rodas é uma das principais modalidades da associação. Seus participantes formam a equipe Magic Hands, composta por 20 atletas e mantida pela instituição desde 1997. A equipe já é tricampeã brasileira, nos anos de 2010, 2011 e 2014, e bicampeã paulista. O Treinamento da ADD tem como intuito preparar os atletas para reforçar a seleção brasileira, garantindo as melhores condições para o desenvolvimento deles.

O programa de natação paralímpica da ADD é desenvolvido em parceria com o Instituto Daniel Dias, o projeto é formado pela equipe ADD/Nadando com Daniel Dias. O Programa tem capacidade para 20 atletas com idade a partir de 15 anos e procura oferecer condições de treino de experiência para competições de natação paralímpica. Essas competições são promovidas pelo Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB) e pela Federação Aquática Paulista, em níveis nacional, estadual e regional. Também participam em torneios internacionais organizados por federações e clubes de outros países.

O terceiro projeto da ADD é o Atletismo Paralímpico, apoiado e incentivado pela associação desde 2003, a fim de proporcionar aos atletas a oportunidade de participar de provas e competições. A iniciativa conta atualmente com 10 atletas de alto rendimento que participam dos eventos da CPB, jogos regionais e outras competições. A equipe de atletismo da ADD conta uma das melhores atletas do Brasil, Terezinha Guilhermina – esportista paralímpica da modalidade de atletismo categoria T11(cegos) -, e também com Ariosvaldo Parré, atleta paralímpico da modalidade em cadeira de rodas.

Programas de Iniciação ao Esporte Adaptado são atividades físicas e desportivas desenvolvidas por meio de projetos que visam despertar o gosto pela prática paradesportiva em crianças, jovens e adultos com deficiência, desenvolvendo as habilidades físicas e emocionais relacionados à prática

paradesportiva. Isso é feito aproveitando-se de um ambiente lúdico que permita a aquisição de atitudes, valores educacionais e da cidadania. O Programa Escola de Esporte Adaptado é um conjunto de diversos projetos de atividades físicas e desportivas para aprimorar a prática paradesportiva em crianças e jovens.

Esse programa começou em 2001, com o nome de “Programa Crianças”, na prática da modalidade de basquete em cadeira de rodas. O programa atende hoje mais de 270 crianças e adolescentes, em diversas modalidades e graus de comprometimento físico-motor. Foca no desenvolvimento dos atletas e na interação dos participantes, e não na criação e treino de atletas de alto rendimento.

Os Programas de Ensino, Pesquisa e Treinamento são diversas atividades que oferecem a profissionais e demais interessados a possibilidade de se iniciar em conhecimentos sobre práticas de atividades físicas e esportivas para as pessoas com deficiência.

A Associação Desportiva para Deficientes se empenha na busca por priorizar, disseminar, solidificar, reciclar e validar o conhecimento teórico e prático adquirido por seus colaboradores, oferecendo cursos, workshops e palestras em prefeituras, universidades e demais entidades interessadas. A ADD atua por meio de parcerias no estado de São Paulo, especialmente na capital e na cidade de Bragança Paulista. A instituição está sempre em busca de novas parcerias e oportunidades para ampliar seu trabalho.

A Associação Desportiva para Deficientes é uma entidade séria, sólida e que promove um grande trabalho no esporte em prol das pessoas com deficiência, oportunizando e promovendo a inclusão como objetivo central e transformador de sua missão.

O esporte adaptado consegue dar um sentido para a vida de vários atletas, além disso desempenha o papel de incluir a percepção de competência e identidade pessoal, identidade esta com atleta e não como deficiente físico. (BRAZUNA; CASTRO, 2001).

Para Gorgatti (2005) além da melhora geral de aptidão física, o esporte adaptado auxilia em um enorme ganho de independência e autoconfiança para a realização das atividades diárias, além de uma melhoria do autoconhecimento e da autoestima.

O esporte para pessoas com algum tipo de deficiência iniciou-se como uma tentativa de colaborar no processo terapêutico delas e logo cresceu ganhou muitos adeptos. Atualmente mais do que terapia o esporte para esta população caminha para o alto rendimento e o nível técnico dos atletas impressiona cada vez mais o público e os estudiosos da área de Educação Física. (p.532).

COSTA E SILVA (2013) completam que o esporte é um fenômeno sociocultural com formas de manifestações heterogêneas.

É notório que a prática do esporte, especialmente para o público com deficiência é imprescindível e auxilia em todos os aspectos da vida, proporcionando um bem-estar melhor e mostrando que eles são capazes e podem sim realizar atividades que possam parecer dificultosas, mas não são impossíveis.

3. A QUALIDADE DE VIDA E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Brasileira (CFRB) (Artigo 79) manifesta uma preocupação no que se refere à melhoria da qualidade de vida ao indicar que se deve promover o acesso de todos brasileiros para níveis dignos de subsistência. Para tanto, devem ser aplicadas ações suplementares de nutrição, habilitação, educação, saúde, reforço da renda familiar e outros programas relevantes e de interesse social (BRASIL, 1988)

Apesar de toda a manifestação existente na legislação respeitando os direitos dos PCDs , ainda não é constatado transformações preponderantes que proporcione mudanças significativas, contudo existem estudos desenvolvidos sobre qualidade de vida dos PCDs e que demonstra uma preocupação com esse segmento populacional.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), através do Grupo World Health Organization Quality of Life (WHOQOL), em 1994, definiu qualidade de vida como “ a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Incrementando a definição BOWLING (1994), inclui novas categorias de qualidade de vida como medidas de capacidade funcional, estado de saúde, bem-estar psicológico, redes de apoio social,

satisfação e estado de ânimo de pacientes.

No Brasil, a exigência está cada vez mais eminente de obtenção de certificados de qualidade e isso tem estimulado o interesse por qualidade de vida no setor empresarial, como observou Romazini (2001).

É uma unanimidade que o conceito de bem-estar do trabalhador é o ponto mais abordado quando tratamos de Qualidade de Vida (QVT) no Brasil, além de citarmos também o enriquecimento de cargos, trabalho em grupo, envolvimento nas decisões, segurança no trabalho, produtividade da empresa e etc.

Walton (1973) identifica oito fatores que afetam significativamente a vida do trabalhador que são:

1. Compensação justa e adequada
2. Condições seguras e salubres de trabalho
3. Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas
4. Oportunidade futura para o desenvolvimento contínuo e segurança
5. Integração social na organização do trabalho
6. Garantia de direitos na organização
7. Relação entre trabalho e vida pessoal
8. Relevância social do trabalho

Compensação justa e adequada: Trata da equidade interna e externa tanto em termos de salário direto quanto indireto (benefícios). Para o autor, o crescimento econômico da empresa deve levar a aumento dos rendimentos de seus funcionários.

Condições seguras e salubres de trabalho: Refere-se às condições de trabalho que assegurem a manutenção da segurança e da saúde do trabalhador, o que envolve a carga de trabalho, equipamentos disponibilizados para execução do trabalho e ambiente saudável.

Oportunidade imediata para o uso e desenvolvimento das capacidades humanas: Tem por foco o aproveitamento do talento humano e envolve as políticas da instituição relacionadas ao desenvolvimento, crescimento e segurança de seus empregados. Para isto, destaca-se a possibilidade de autonomia, a aplicação de múltiplas habilidades, oferecimento de feedbacks, o

domínio e execução da tarefa inteira, e o envolvimento dos funcionários no planejamento de suas atividades.

Oportunidade futura para o desenvolvimento contínuo e segurança: Focaliza a possibilidade de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho. Envolve quatro fatores: desenvolvimento; perspectivas de aplicação dos aprendizados adquiridos, oportunidades de avanço e estabilidade.

Integração social na organização do trabalho: Esta integração requer um ambiente com os seguintes atributos: livre de preconceitos igualitarismo, mobilidade, apoio de grupos primários, bons relacionamentos no trabalho e abertura para relações interpessoais.

Garantia de direitos na organização: Significa garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionam às leis e direitos trabalhistas, respeito à privacidade e adesão de padrões de igualdade. Como principais variáveis do constitucionalismo estão: a privacidade, a liberdade de expressão e o direito a recursos.

Relação entre trabalho e vida pessoal: Refere-se à possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida. Além do trabalho, o empregado deve ter espaços para família, hobbies ou atividades cívicas.

Relevância social do trabalho: Refere-se à percepção do trabalhador em relação à imagem da organização e a relevância do trabalho desempenhado. O trabalhador tende a elevar sua autoestima em organizações consideradas socialmente responsável.

Para Walton (1973), é difícil mensurar a relação positiva ou negativa entre os fatores citados e a produtividade dos colaboradores. O relacionamento depende, em certa medida, da percepção do funcionário sobre estes fatores no ambiente de trabalho e esta percepção muda ao longo do tempo e entre diferentes grupos/pessoas.

Relacionar a pessoa em condição de deficiência (PCDs) às questões que envolvem qualidade de vida, entendendo esse fenômeno enquanto “percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e

preocupações” (Organização Mundial da Saúde, 1994), força, antes, buscar lembrar as formas relacionais estabelecidas para essas pessoas pela sociedade em geral, uma vez que esse vivido acolhe duas concepções extremamente importantes, uma delas refere-se à subjetividade ou os aspectos percebidos pela pessoa sobre suas condições físicas, emocionais e sociais. A outra está relacionada com a objetividade das condições materiais, ou sobre a vida de relações estabelecidas pela pessoa com o meio ambiente e a própria sociedade. Do ponto de vista conceitual, esses dois aspectos ou formas de entendimento podem envolver as muitas nuances que se apresentam no dia-a-dia das pessoas em todas as situações a que se expõem para viver. Vilarta, (2008).

Uma vez que se compreende a qualidade de vida como fenômeno que se constrói nas relações (intrapessoal, interpessoal e intragrupos), e visualizando o lento processo de reconhecimento como pessoa porque passaram aquelas com uma condição de deficiência, pelas sem uma condição de deficiência aparente, é forçoso reconhecer que ainda estão prejudicados. Contudo, também é visível uma crescente mudança, embora lenta, em vários aspectos da vida das pessoas que apresentam algum tipo de deficiência.

3.1 OS BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Sasaki (2010) conceitua-se inclusão como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas e a sociedade, buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

Já para Atanásio; Mendes; Parente (2009), inclusão é uma ação que combate a exclusão geralmente ligada a pessoas de classe social, nível educacional, portadoras de deficiência física e mental, idosas ou minorias raciais entre outras que não têm acesso a várias oportunidades, ou seja, é oferecer aos mais necessitados oportunidades de participarem da distribuição de renda do

País, dentro de um sistema que beneficie a todos e não somente uma camada da sociedade.

E por fim o conceito de Inclusão para o Portal da Saúde (2014) quer dizer: fazer parte, inserir, introduzir. Assim, a inclusão social das pessoas com deficiências significa torna-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos no âmbito da Sociedade, do Estado e do Poder Público. Nota-se que a inclusão se baseia, principalmente, na aceitação das diferenças individuais, a valorização da pessoa, convivência com a diversidade, a aprendizagem, entre outros. É um processo de construção para uma sociedade mais igualitária que propõe uma série de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos e principalmente na mentalidade das pessoas.

Após estas definições e o quão é importante implementar o conceito de inclusão nas empresas, é visível que ano após ano é evidenciado um aumento significativo nas contratações das pessoas com deficiência (PCDs) no Brasil. Um levantamento realizado pela consultoria i.Social, que foca na inclusão e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo a consultoria destaca-se quatro aspectos que beneficiam mutuamente empresas e funcionários, que são:

1- Aumenta a sensação de valorização e pertencimento dos funcionários da empresa: Os funcionários sem deficiência tendem a valorizar mais a empresa que inclui, com qualidade, profissionais com diferentes deficiências. Isso porque eles tendem a enxergar a preocupação e cuidado com todos os colaboradores, o que ajuda na criação de um sentimento de orgulho de pertencer a empresa, contribuindo para uma cultura organizacional positiva. Além disso, a convivência entre pessoas diferentes ajuda a tornar o ambiente de trabalho mais rico, pois possibilita a troca de experiências diversas, o que humaniza a empresa e permite crescimento profissional e pessoal.

2- Aumenta a produtividade da empresa: Há quem possa achar contraditório, mas a inserção de profissionais com deficiência no mercado de trabalho contribui para o aumento da produtividade da empresa. Isso porque os profissionais sem deficiência tendem a se espelhar no esforço e rendimento

dos colegas com deficiência e, assim, procuram seguir o exemplo. De acordo com i. Social, para que isso ocorra, é necessário que a empresa ofereça todas as condições para o melhor desenvolvimento do trabalho realizado pelos funcionários com alguma deficiência.

3- Ao entender as necessidades de profissionais com deficiência, a empresa aumenta sua compreensão para as necessidades de clientes com deficiência: Ao estruturar a empresa para receber colaboradores com deficiência, a empresa passa a ter contato com uma realidade que talvez não conhecesse. Ela passa a entender as necessidades de pessoas com deficiência e, ao garantir o atendimento dessas necessidades, será mais fácil lidar com a necessidades de possíveis clientes que integram esse público. Esse é um diferencial e um ponto positivo para a competitividade da empresa frente ao mercado.

4- Oportunidades oferecidas para pessoas com deficiência contribuem para a imagem da empresa: Quando a empresa investe na inclusão real de pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, ela melhora seu reconhecimento perante a sociedade e seu público externo. Isso porque os consumidores tendem a valorizar organizações que prezam pela responsabilidade social. Já para os colaboradores contratados, a atuação nas empresas representa uma forma de exercer um trabalho remunerado de maneira digna. Eles também podem ter uma interação mais próxima com outros profissionais, conseguir independência financeira, elevar a autoestima, o que contribui para a sua socialização em diversos ambientes. Sem falar que essa satisfação com a vida profissional é externada e sempre com elogios à empresa.

Para Melo Neto (2004), a responsabilidade social das empresas, também conhecida como responsabilidade social corporativa, consiste em um conjunto de compromissos e obrigações legais e éticas, tanto nacionais quanto internacionais, que derivam dos impactos que atividade das organizações produz no âmbito social, laboral, ambiental e dos direitos humanos. De acordo com esta definição, a responsabilidade social é uma atividade favorável ao desenvolvimento sustentável, à qualidade de vida no trabalho e à sociedade, ao respeito às minorias e aos mais necessitados, à igualdade de oportunidades, à injustiça comum e à cidadania e respeito aos princípios e valores éticos e morais (Ávila; Pereira; Boas, 2006).

Corroborando com esses argumentos, Alessio (2004) afirma que a responsabilidade social nas empresas é um novo modelo de gestão de negócios necessários na era da globalização e que vai muito além de questões de natureza ética, moral ou de uma nova ferramenta de marketing.

Entende-se que o conceito e a prática da responsabilidade social é um compromisso por parte das empresas que, segundo Melo Neto e Froes (2001), divide-se em responsabilidade social interna e externa à empresa. A responsabilidade interna tem como foco nos colaboradores da organização e seus familiares; já a responsabilidade externa diz respeito à responsabilidade com a comunidade e a sociedade.

De acordo com Santos (2004), uma empresa responsável é aquela que leva em consideração e busca atender os interesses de todos os segmentos, como acionistas, consumidores, comunidade, funcionários, fornecedores e meio ambiente. Por outro lado, destacam que a empresa socialmente responsável não tem de atender somente as demandas dos acionistas ou proprietários, mas, sim, as demandas de todos os agentes com os quais interage.

Souza (2008), afirma que as empresas são vistas como responsáveis pela comunidade nas quais se instalam e têm o dever de cumprir as obrigações no exercício da cidadania, construindo, assim, um ambiente de trabalho adequado, posicionando-se com ética com todos os agentes.

Moreira (2006), o conceito de inclusão social refere-se à ação que possibilita a uma população com acesso muito reduzido aos bens (materiais, educacionais, culturais...) e recursos econômicos abaixo da média dos outros cidadãos, oportunidades e condições de inclusão a uma parcela da sociedade que pode usufruir desses bens. Esse conceito também traz o estabelecimento de condições para que todas as pessoas possam viver com qualidade de vida, com acesso ao conhecimento, meios e mecanismos de participação política, capacitando-as para agir de forma consciente, e também ampliando suas oportunidades no mercado de trabalho e na atuação da política com conhecimento de causa.

De acordo com Maciel (2000), a estrutura da sociedade sempre inabilitou os portadores de deficiência, muitas vezes marginalizando-os e discriminando-os e privando-os de liberdade. A história reflete esse pensar

discriminatório, pois é mais fácil prestar atenção aos impedimentos e às aparências do que aos potenciais e às capacidades. Dentro do setor laboral, muitas vezes essas pessoas são vistas como lentas ou menos produtivas, o que propicia o processo de exclusão.

No Brasil, segundo Moreno (2012), no ano de 1978 os direitos da pessoa com necessidades especiais foram discutidos pela primeira vez. Nesta emenda foi garantida a melhoria da condição social e econômica a estas pessoas. A partir dos anos 80 começaram a ser formuladas outras leis visando a criação de políticas públicas no país para as pessoas com deficiência.

Legislação no Brasil

1988- Constituição Federal – Trata diretamente das pessoas com deficiência nos artigos 7, 37, 203 e 227.

1989- Elaboração da Lei nº 7.853, que referendou a Convenção 159 da OIT. Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Corde (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).

1991- Criada a Lei nº 8213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

1999- Edição do Decreto nº 3298, regulamentado a Lei nº 7853. Fixou uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, mental e múltipla.

2000- Sancionada a Lei nº 10.098, que estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

2001- Instrução Normativa 20 determina que o auditor fiscal do trabalho verifique, mediante fiscalização direta ou indireta, se as empresas estão cumprindo a cota.

2004- Decreto 5296 – Regulamenta as Leis 10.098 e 10.048, que tratam de atendimento e acessibilidade para pessoas com deficiência. Redefine as

deficiências físicas, visual e auditiva – o que vale para a cota.

É fundamental diferenciar o conceito de deficiência com o de incapacidade, pois isso é impregnado pelo sistema capitalista. Segundo França, Pagliuca e Baptista (2008), o sistema de ideias instalado pelo capitalismo é um dos grandes responsáveis por confundir o conceito de deficiência com o de incapacidade, o que coloca a pessoa com deficiência como uma pessoa em desvantagem, favorecendo a desigualdade.

Para que isso não ocorra, um “agente” tem um papel importantíssimo para sanar esse tipo de conceito, que são as chamadas empresas inclusivas que consiste num espaço de promoção a partir das novas demandas da sociedade que exigem organizações socialmente responsáveis pautadas em valores éticos que permitam humanizar as relações no ambiente de trabalho, principalmente no intuito de promover a inclusão das minorias. Em outras palavras: “contrata mais do que a lei obriga, e contrata entendendo que não é obrigada, mas porque existem estudos, comprovando que a diversidade humana enriquece as análises de problemas, gerando soluções mais criativas, tornando-as mais competitivas” (BAHIA, 2006).

Cabe destacar os benefícios das práticas de contratação de profissionais com deficiência, segundo Bahia (2006), para as organizações, para a sociedade e para pessoa com deficiência (PCDs). No caso das organizações, além do ganho com a imagem, as pessoas que ali atuam passam a desfrutar um ambiente de trabalho positivo com um elevado espírito de equipe o que gera ganhos na produtividade e aumenta o nível de entendimento sobre a Responsabilidade Social e Empresarial.

Por outro lado, as pessoas que ali atuam passam a ter uma autoestima elevada, tendo autoconhecimento de suas reais competências, cultivando a tolerância no convívio com o diferente, o que gera reflexão contínua sobre inclusão social e estimula a motivação dos mesmos.

Enquanto que a sociedade reduz o número de desempregados, assim como número de pessoas com deficiência social e profissionalmente excluídos diminuindo preconceito, disseminando informações sobre os mesmos, proporcionando uma melhoria na qualidade de vida e gerando uma sociedade mais justa e igualitária.

É possível tomar algumas decisões quanto às diretrizes da área de pessoas e entender que muitas ações vão requerer mudanças de valores, crenças e atitudes; logo, caberá às organizações implementar práticas e procedimentos

atrelados a estas políticas, tendo “o compromisso de repensar o lugar das pessoas com deficiência (PCDs) na sociedade e no mundo para que as sociedades e empresas sejam verdadeiramente inclusivas” (MTE,2009).

A não inclusão no mundo do trabalho constitui uma das barreiras mais prejudiciais aos deficientes, impedindo-o de exercer o seu direito de cidadania. Tendo em vista que numa sociedade capitalista como a nossa é por meio do trabalho que o homem se destaca, pode-se compreender que a falta do trabalho, para o deficiente, é o principal impedimento de sua completa inserção nessa sociedade (BECHTOLD; WEISS,2014).

Todos os fatores que, de algum modo, causam o impedimento ou a dificuldade dessas pessoas enfrentarem um trabalho diário vêm reforçar que há necessidade do comprometimento de todos, para que haja uma participação mais adequada dos portadores de deficiência em todas as atividades sociais, principalmente a de se manterem no seu trabalho. (VELTRONE; MENDES, 2014).

Hoje, o mercado de trabalho, dentro do contexto mundial, quer pessoas com bom senso e qualificação profissional. Esse preparo para o trabalho deve abranger um conhecimento amplo para maior versatilidade na atuação profissional. As pessoas com deficiência não ficam fora dessa proposta, mas necessitam cada vez mais aprimorar seus conhecimentos para obter a almejada inclusão profissional e social (FERRARI,2001).

Percebe-se que não é por falta de leis que os portadores de deficiência não estão sendo inseridos no mercado de trabalho. Infelizmente, essas pessoas, em sua maioria, têm uma grande dependência econômica (por não possuírem renda própria e estão sempre dependendo de alguém). Esse é um fator que contribui em grande parte para a exclusão social, ou seja, o problema de inserção dos deficientes no mercado de trabalho não é um fator individual, mas sim coletivo, pois a sociedade de forma geral não atende às necessidades da população, fazendo assim com que essas pessoas sejam excluídas do trabalho (BECHTOLD; WEISS,2014).

É necessário proporcionar aos deficientes a chance de promoverem seu próprio sustento, bem como o orgulho de participarem da construção da sociedade como um todo. A preocupação com a inclusão dessas pessoas no mercado de

trabalho se justifica, inclusive, em razão da consequente diminuição da sociedade de manutenção do Estado, de benefícios assistencialistas e desafogamento da Previdência Social.

Portanto, a inclusão é um processo pelo qual a sociedade se adaptapara permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, inclusive daquelas pessoas com deficiência (CAMPOS, 2014).

A inclusão dos deficientes (PCDs) no mercado de trabalho e na sociedade em geral, só será efetivamente conquistada quando a sociedade assumir que existe em nosso meio cidadãos buscando alternativas e recursos para atender suas necessidades básicas, além disso, estão buscando o direito de serem “cidadãos”. Para isso, é preciso que haja uma mudança de visão em relação a estas pessoas. Mudança essa, que deve acontecer no interior de cada um, no sentido de ultrapassar preconceitos e bloqueios que existem namaioria de nós (FERRARI, 2001).

CONCLUSÃO

Este trabalho tem como principal objetivo promover a importância e salientar a contribuição das Pessoas com Deficiência (PCDs) no âmbito do mercado de trabalho e os seus incontáveis benefícios são a sua inserção nas empresas brasileiras na atualidade. Verifica-se que há um movimento e uma conscientização bastante significativa nas organizações para implementar o conceito tão disseminado hoje em dia que é denominada “inclusão” que vem atribuído de leis, regulamentos e normas trabalhistas que reforçam a sua implementação.

Apesar de ser amparados por leis, é notório perceber que há muitas desigualdades e injustiças quando tratamos e analisamos da inserção do público deficiente em todas as esferas da sociedade e principalmente quando visualizamos o adentramento deste público no mercado de trabalho, pois existem inúmeros impedimentos e entraves que dificultam a sua colocação ou realocação no âmbito empresarial.

Hoje, especialmente no Brasil, existem empresas ou associações que desenvolvem atividades que visam o seu aperfeiçoamento e o seu desenvolvimento

em diferentes segmentos da vida dos deficientes, objetivando o seu crescimento profissional, maximizando o seu bem-estar e mostrando a sua própria importância e para a organização. Destaca-se como uma das atividades, a importância que o esporte traz como benefício e qualidade de vida para os deficientes.

Conclui-se que existem muitas barreiras para serem vencidas e que ainda são necessárias inúmeras ações a praticar em prol dos deficientes, mas é visível que há uma conscientização mais abrangente entre sociedade e empresas promulgando uma inserção maior das Pessoas com Deficiência (PCDs).

Espera-se que este estudo possa servir de reflexão sobre a importância da inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho e de como esta parceria se torna às organizações.

BIBLIOGRAFIA

ALESSIO, R. **Responsabilidade social das empresas no Brasil**: reprodução de postura ou novos rumos? 1^o reimpressão. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

ATANÁSIO, Daniela da Silva; MENDES, Leila Maria Nunes da Cunha. **A inclusão social da pessoa com deficiência visual**. 2009. Disponível em:

www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/PO17037728810.PDF.

Acesso em : 02 out. 2014.

BAHIA, M.S. **Perspectivas para inserção profissional de pessoas com deficiência**: análise de uma experiência em curso na Bahia. 2006. Dissertação (Mestrado) – UFBA/PDGS, Salvador, 2009.

BECHTOLD, Patrícia Barthel; WEISS, Sílvio Luiz Indrusiak. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho**.

Disponível em: www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf. Acesso em: 02 out. 2014.

BEZERRA, S.S.; VIEIRA, M.M.F. **Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho**. Revista Administração Empresa, São Paulo, v.52, n.2, p. 232-244, 2011.

BOWLING. **Desempenho ocupacional e qualidade de vida: inter-relações no cotidiano de pessoas com deficiência visual**. 2012.

BRASIL. **Constituição de República Federativa do Brasil**, 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, DF, 1988. (Artigo 37 e Artigo 79)

BRAZUNA, M; CASTRO, E. **A trajetória do atleta portador de deficiência física no esporte adaptado de rendimento**. Uma revisão da literatura.

Motriz, 2001. Disponível em:

www.rc.unesp.br/ib/efisica/motriz/07n2/Brazuna.pdf acesso em 10 de junho de 2014.

CAMPOS, Priscilla Perla Tartarotti Von Zuben. Portadores de necessidade especiais no mercado de trabalho: Duas razões para contratar PNE's. Disponível em: www.portalmc.com.br/colunistas/pperla/not.htm. Acesso em 21 set. 2014.

CAMPOS, VASCONCELLOS E KRUGLIANSKAS. **A Inserção da**

pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania. São Paulo.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com Deficiência em empresas brasileiras** – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. UFMG, 2010.

COSTA E SILVA. **Educação física e esporte adaptado: história ,avanços e retrocessos em relação aos princípios da integração/inclusão e perspectiva para o século XXI.**

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298. Acesso em: 02 de set. de 2010

FERRARI, Regina Maria Ribeiro Camargo. **Perfil dos trabalhadores com deficiência motora nas empresas públicas de Curitiba.** 2001. Disponível em: www.repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789.pdf. Acesso em: 02 out. 2014.

FRANÇA, I.S.X.; PAGLIUCA, L.M.F. BAPTISTA,R.S. **Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites.** Acta Paulista Enfermagem, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 112-116, 2008.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GORGATTI, Márcia Greguol; COSTA, Roberto Fernandes da. **Atividade física Adaptada: Qualidade de vida para pessoas com necessidades especiais.** 2. Ed. Barueri,Sp: Manole, 2008. 660 p.

IBDD – **Instituto Brasileiro do direitos da pessoa com deficiência. Mudança das empresas na contratação de pessoas com deficiência, 2012.** Disponível em: www.ibdd.org.br. Acesso em 31 ago.2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Características da população,** Censo 2010.2012. Disponível em: ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao.html. Acesso em: 18 jul.2013.

Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853. Acesso em: 26 jun. 2015.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da

previdência e dá outras providências. Disponível em:

www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L8213CONS. Acesso em: 31 ago. 2015.

MACIEL, M.R.C. **Portadores de deficiência – a questão de inclusão social**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 14, n.2, p. 51-56, 2000.

MOREIRA, C. de. I. **A inclusão social e a popularização da ciência e tecnologia no Brasil**. Inclusão Social, Brasília, v. 1, n. 2, p. 11-16, abr./set. 2006.

MORENO, A.P.S. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2012, 25f. Relatório de conclusão de Estágio (Curso de Graduação em Administração) – Faculdade Avantis, Balneário Camboriú, 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. **Declaração Elaborada pelo Grupo de Trabalho da Qualidade de Vida da OMS**. Genebra: OMS. 1994

PORTAL DA SAÚDE. **Política Nacional da Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência**. Disponível em

www.portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/manual2.pdf. Acesso em 02 out.2014.

RIBEIRO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. **O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento**. Caderno de Psicologia Social do Trabalho, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010.

ROCHA, P. C; LIMA, I.B. (2014). **Inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho: estudo de caso em uma organização no segmento industrial**. Revista Eletrônica Interdisciplinar em Negócios e Hospitalidade – REINH, V.2, n.2, p. 4-15

SANTOS GUSMÃO. **A Inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: www.lume.ufrgs.br/bitstream. Acesso em 04 mar. 2012

SANTOS, E.R. **Responsabilidade social ou filantropia? Revista FAE Business, 2004.** Disponível em:

www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae.../10_rs_filantropia.pdf. Acesso em: 10 nov.2013.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SHIMONO, S.O. Educação e trabalho: **caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008.

SOUZA, de. S. **Trabalho, uma necessidade especial: um estudo de caso sobre**

as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência na rede de supermercados Imperatriz. 2008. Trabalho (Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2008.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, J.E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11,n.2, p.273-294, maio/ago. 2005

TEODÓSIO, AS.S.S; GONÇALVES, G; SILVEIRA,C.M.; FROTA, J.G.; SANTOS, S.; ALVES, M.H.; SILVA, L.D. **A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: desafios para a gestão socialmente responsável.**

VILARTA, R. APRESENTAÇÃO. IN: **Qualidade de Vida no Ambiente Corporativo.** VILARTA, R. GUTIERREZ, G. L. CAMPINAS: IPES,2008.

WALTON, Richard E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review n.1,1973. p.11-21