

O Mercado Formal e a Inclusão de Portadores de Necessidades Especiais

Fernanda Augusta de Oliveira Melo
fernanda.melo@foa.org.br
UniFOA

Danilo José Moreira da Rocha
UniFOA

Stefani da Silva Duque
UniFOA

Resumo: Cada vez mais se fala a respeito dos direitos e demandas de PNE no mercado formal, porém, percebe-se que existem ainda grandes obstáculos/barreiras para a sua efetiva inclusão não só no mercado formal como também, na própria sociedade. Temática que se incorpora na análise de dois binômios fundamentais: inclusão/exclusão e eficiência/deficiência. Pensar em inclusão social nos remete, necessariamente, ao seu reverso: a exclusão social. É necessário refletir no que se refere à real inclusão das PNE, como um todo, o que ainda esteja impedindo ou dificultando a inclusão e permanência destes no mercado de trabalho. Quando se fala em “PNE” percebe-se um certo desconforto por um assunto que deve ser tratado com mais objetividade. A inserção de PNE no mercado formal em conjunto com as demais pessoas, ditas normais, para o exercício de atividades laborais, tem sido realizada, regulamentada e praticada de acordo com diferentes valores e paradigmas ao longo dos anos, em distintos contextos. Com a fiscalização do cumprimento da Lei 8.213/91, acentuada após o Decreto 3.298/99 (Lei de Cotas), parte das políticas afirmativas brasileiras, mudou a realidade nas organizações, pois esta inclusão é conduzida de forma desigual, seja pela qualidade das vagas ofertadas, seja pelas possibilidades de ascensão e permanência profissional. As dificuldades da inclusão dos PNE no mercado formal e a falta de preparo do mundo corporativo para absorver e fazê-los desenvolver seus potenciais se traduzem em comportamentos que se iniciam com o preconceito, despreparo e a falta de reconhecimento da capacidade laboral. Diante do exposto, foi objetivo geral deste trabalho descrever e analisar a realidade da inclusão dos PNE no mercado formal,. Para alcançar o objetivo foi realizada uma pesquisa de cunho descritivo e bibliográfico, visando analisar ou explicar um determinado problema a luz do referencial teórico existente.

Palavras Chave: Portador de Necessid - inclusão - diversidade - mercado formal - Lei de cotas

1. INTRODUÇÃO

Cada vez mais se fala a respeito dos direitos e demandas de Portadores de Necessidades Especiais (PNE) no mercado formal, porém, percebe-se que existem ainda grandes obstáculos/barreiras para a sua inclusão efetiva não só no mercado de trabalho como também, na própria sociedade. Temática que se incorpora na análise de dois binômios fundamentais: inclusão/exclusão e eficiência/deficiência.

Pensar em inclusão social nos remete, necessariamente, ao seu reverso: a exclusão social. É necessário refletir no que se refere à real inclusão das PNE, como um todo, o que ainda esteja impedindo ou dificultando a inclusão e permanência destes no mercado formal. Quando se fala “PNE” percebe-se que as pessoas querem disfarçar um assunto que deve ser tratado com mais objetividade. Os dados da realidade brasileira e mundial são tão expressivos quanto à exclusão social, que, ao pensar em um projeto sobre ética e cidadania, somos levados a estabelecer a inclusão social como uma necessidade, uma realidade que só será alcançada com grandes transformações sociais e políticas.

A sociedade construiu a deficiência como a mensuração da diferença e da não deficiência, criando-se o binômio eficiência/deficiência. O “normal”, por conseguinte, é uma concepção sociocultural e histórica. A concepção e a denominação da expressão “PNE”, como se vê é muito mais complexas do que a simples delimitação do tema, como, pessoa que tem certa restrição a determinadas atividades e incapacidade para realizar certas tarefas.

A inserção de PNE no mercado formal em conjunto com as demais pessoas, ditas normais, para o exercício de atividades laborais, tem sido realizada, regulamentada e praticada de acordo com diferentes valores e paradigmas ao longo dos anos, em distintos contextos.

Com a fiscalização do cumprimento da Lei 8.213/91, acentuada após o Decreto 3.298/99 (Lei de Cotas), parte das políticas afirmativas brasileiras, as empresas com mais de cem empregados estão obrigadas a admitir de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de necessidades especiais habilitadas. Desde então, a realidade nas organizações mudou, pois esta inclusão é conduzida de forma desigual, seja pela qualidade das vagas ofertadas, seja pelas possibilidades de ascensão e permanência profissional.

O grande entrave da inserção e permanência dos PNE no mercado formal está fundamentado em diversos fatores que, na verdade, não deixam de ser barreiras impostas pela sociedade. A inclusão gerou um grande impacto nas organizações, pois, se de um lado, há ganho para os PNE com a entrada no mercado formal, nas organizações aparecerem dificuldades por uma nova rede de interpessoalidade que não estão preparadas. Assim, como inúmeras barreiras funcionais e arquitetônicas, que contribuem para aumentar o preconceito de que os PNE não possuem competência laboral.

Dentro deste contexto, faz-se necessário ressaltar o tema diversidade nas organizações para melhor compreensão da inclusão de PNE no mercado formal. Que tem como grande desafio lidar com a diversidade, em que se busca efetivar o direito à diferença, criando condições e ambientes de pleno desenvolvimento de talentos e potencialidades, superando as práticas discriminatórias e de exclusão.

A Gestão da diversidade nas empresas não é uma tarefa fácil, pois implica em mudanças culturais e não, somente, em procedimentos administrativos. Ao incluir um PNE em uma empresa surge um novo desafio, o desenvolvimento de competências para administrar com eficácia a inclusão.

O gestor para receber um PNE na sua equipe de trabalho tem que primeiramente desenvolver competências na organização, que lhe permitam administrar o preconceito da capacidade contributiva no contexto empresarial dos PNE. Neste contexto sugerem os questionamentos: Como preparar esse profissional? Quais as suas dificuldades? O ambiente de trabalho está adequado para o funcionário? Para ser bem sucedido nesta tarefa é necessário saber agir com pertinência frente às dificuldades impostas pela inclusão.

Diante do exposto, foi objetivo geral deste trabalho descrever e analisar a realidade da inclusão dos PNE no mercado formal e como objetivos intermediários: a) caracterizar os paradigmas adotados ao longo do tempo; b) analisar as diversas dificuldades de inserção e permanência dos PNE nas empresas; c) caracterizar a diversidade nas organizações; e d) analisar as competências dos gestores frente à inclusão.

As dificuldades da inclusão dos PNE no mercado formal e a falta de preparo do mundo corporativo para absorver e fazê-lo desenvolver nas organizações se traduzem em comportamentos que se iniciam com o preconceito, despreparo e a falta de reconhecimento da capacidade laboral.

2. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE)

Geralmente, a legislação utiliza as terminologias “portadores de deficiência” ou “portadores com deficiência”. Escolheu-se adotar, neste trabalho, a terminologia portadores de necessidades especiais (PNE).

O universo sobre a questão dos PNE pode ser interpretado em nossos dias como uma realidade em que concretizam algumas das principais questões sociais mundiais.

Segundo a OMS (2010), cerca de 610 milhões de pessoas, ou seja, 10% da população mundial são PNE. Sendo que 80% dessas pessoas vivem nos países pobres ou em desenvolvimento. Deste número, apenas 1% a 2% tem acesso a serviços de readaptação e, foram assinaladas entre países ricos e pobres e entre zonas urbanas e rurais.

PNE é um conceito bastante amplo, e mais uma inovação da palavra deficiência, mas que, ao contrário, afirma a permanência de suas definições básicas, mostrando uma insatisfação permanente com o conceito. Na verdade enquanto existir incapacidade social de aceitar o diferente, as denominações continuarão sendo modificadas.

O PNE relaciona-se as restrições sociais impostas a pessoas que possuem uma variedade nas habilidades corporais. Considerando o último Censo realizado pelo IBGE, do ano de 2000, há 24,6 milhões de brasileiros com algum tipo de necessidade especial, o que corresponde a 14,5% do total da população brasileira (IBGE, 2010).

Esses dados retratam um universo expressivo de seres humanos com necessidades especiais, em que vários fatores contribuem para essa realidade, incluindo o fato de que estamos entre os países com maiores índices de acidentes de trabalho e de violência urbana, tornando crescente o número de jovens PNE.

O conceito de PNE é um modelo socialmente construído, que somente existe dentro do ambiente social que desvaloriza o que não considera eficiente. No dicionário, a palavra deficiência é remetida ao conceito de “falta, falha, carência, imperfeição, defeito, insuficiência” (FERREIRA, 2010). Essa visão negativa tem a ver com o modelo de mensuração utilizado pela sociedade, fundamentado no conceito de eficácia como a capacidade de produzir efeitos.

PNE é, segundo o Decreto Federal n.º 914/93, “[...] pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

A necessidade de expressar quantitativamente uma situação procurou e procura, na chave da identidade, encontrar a mensuração, a falta, o diferente, o deficiente. A sociedade construiu a deficiência como a mensuração da diferença e da não deficiência, criando-se o binômio eficiência/deficiência.

Entende-se, portanto, que PNE são pessoas com algumas limitações para desempenhar atividades ditas normais do dia-a-dia do ser humano, sendo que essas necessidades especiais podem se manifestar de diversas formas. Dessa maneira os PNE necessitam de compreensão da família, da sociedade e de adaptações ou recursos específicos no ambiente em que vivem.

Assim, um PNE que possui sua capacidade intelectual preservada não é incapaz de exercer atividades laborais, podem tornar-se atuantes nos mais variados segmentos sociais, inclusive nas relações trabalhistas.

2.2. PARADIGMAS NAS RELAÇÕES SOCIAIS

Pensar em inclusão social nos remete, necessariamente, ao seu reverso: a exclusão social. Os dados da realidade brasileira e mundial são tão expressivos quanto à exclusão social, que, ao pensar em um projeto sobre ética e cidadania, somos levados a estabelecer a inclusão social como uma necessidade, uma realidade que só será alcançada com grades transformações sociais e políticas.

A inserção de PNE no mercado formal em conjunto com as demais pessoas, ditas normais, para o exercício de atividades laborais, tem sido realizada, regulamentada e praticada de acordo com diferentes valores e paradigmas ao longo dos anos, em distintos contextos.

Inicialmente, até a década de 70, prevaleceu o paradigma da exclusão/segregação, caracterizado pela segregação total dessa parcela da população, em que a sociedade se isentou de qualquer responsabilidade para com os PNE. Eram consideradas inválidas e sem utilidade para desempenhar funções produtivas. Por ignorância, preconceito e medo excluía-se socialmente os PNE, tanto no mundo laboral quanto em vários âmbitos da vida em sociedade.

No Brasil, a partir de 1970, os PNE foram reconhecidos como seres com necessidades diferenciadas a serem atendidos pela sociedade, porém, marcadas pelos estigmas da dificuldade e da impossibilidade. Foi-lhes concedido o direito a vários serviços de reabilitação, educação e trabalho, sempre em ambientes protegidos, feitos especialmente para eles, o que caracteriza o chamado paradigma do assistencialismo (GIL, 2005; BAHIA, 2010).

Nos anos 1980, prevaleceu o paradigma da integração, que tem como premissa a idéia de que são os PNE que devem mudar para se adequarem à sociedade. Nos anos 80, o chamado “modelo médico”, dentro do paradigma da integração, lastreava o modo de ver, aceitar e conviver com aquelas pessoas que possuíam alguma deficiência (BAHIA, 2010). Essa integração inicialmente significou capacitar, habilitar ou reabilitar os PNE para torná-lo capaz de participar de forma natural da sociedade.

A partir dos anos 90, vem conquistando espaço o paradigma da inclusão, com o chamado modelo social, cujo princípio fundamental é de que a sociedade é quem deve estar apta a conviver e a entender os PNE. Neste contexto, a sociedade é quem cria problemas e barreiras para os PNE, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Assim, surge a proposta de enfrentar o desafio das diversidades, considerando

cada indivíduo como sujeito de direito no sentido da democratização minimizando o processo de exclusão.

Essas transformações levam a uma interpretação que se configura no Paradigma do Suporte onde pressupõe-se que a sociedade viabilize o acesso de todos os cidadãos aos recursos oferecidos pela comunidade respeitando a individualidade de cada um, tornando-se a base para a inserção da idéia de inclusão (ARANHA, 2004; DANTAS, 2010).

A partir desta seqüência descrita, os diferentes paradigmas, que não são facilmente percebidos e, nem sempre, um tipo de prática supera a outra, sendo possível observar, tanto na legislação que trata do tema, como na ação dos agentes envolvidos, a combinação de práticas assistencialistas, integradoras e inclusivistas.

2.3. GARANTIAS LEGAIS

O termo inclusão social nos leva a pensar no seu reverso: a exclusão social. A realidade brasileira, especificamente, é tão marcante quanto à exclusão, que, ao idealizar em um projeto sobre ética e cidadania, temos que estabelecer a inclusão como uma necessidade, realidade que só será alcançada com significativas transformações políticas e sociais.

Políticas de inclusão social mobilizadas em busca de mudanças comportamentais da sociedade vêm sendo cada vez mais difundidas. Políticas estas que tentam conferir tratamento favorecido a grupos minoritários de pessoas com algum tipo de limitação, enquanto cidadãos. Visando à melhoria da qualidade de vida e a garantia de seus direitos.

Em especial, no que tange a inclusão dos PNE no mercado formal, a Constituição Federal prescreve no início XXXI do art 7º a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador PNE”.

Merece ser destacada a legislação infraconstitucional regulamentadora da matéria que trata da inclusão de PNE no mercado formal e que se tornou conhecida por estabelecer cotas de vagas de emprego para essas pessoas, na forma expressa na lei N.8213/91.

De acordo com o art. 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 (Plano de Benefícios de Previdência Social), Portaria do MPAS, fica instituída a obrigatoriedade de reserva de postos em empresas privadas à PNE de acordo com os percentuais abaixo listados.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou PNE, habilitadas, na seguinte proporção: (i) até 200 empregados, 2%; (ii) de 201 a 500 empregados, 3%; (iii) de 501 a 1000 empregados, 4%; e (iv) de 1001 em diante, 5%.

Para Nogueira (2004), [...] a lei de reserva de cotas tem sido relegada ao segundo plano, enquanto prevalece a lei de cada um por si, do preconceito e da discriminação. Esta constatação é facilmente identificada pelas instituições que lidam com a empregabilidade das pessoas com deficiência.

De acordo com o Decreto n.º 5.296 de 2 de dezembro de 2004 que regulamenta as Leis n.º 10.048, de 8 de novembro de 2000 que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências, o presidente decretou o atendimento prioritário aos deficientes de acordo com o Art. 5º: “Os órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras deverão

dispensar atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.”

Quanto ao atendimento prioritário, especifica ainda em lei que o mesmo compreende tratamento diferenciado e atendimento imediato às pessoas de que trata o art. 5º, que pode ser entendido por: - assentos preferenciais sinalizados, espaços e instalações acessíveis; - mobiliário de recepção e atendimento obrigatoriamente adaptado à altura e à condição física de pessoas em cadeira de rodas; - serviços de atendimento para pessoas com deficiência auditiva, prestado por intérpretes ou pessoas capacitadas em Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS e no trato com aquelas que não se comuniquem em LIBRAS, e para pessoas surdocegas, prestado por guias-intérpretes ou pessoas capacitadas neste tipo de atendimento; - pessoal capacitado para prestar atendimento às pessoas com deficiência visual, mental e múltipla, bem como às pessoas idosas; - disponibilidade de área especial para embarque e desembarque de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida; - sinalização ambiental para orientação das pessoas deficientes; divulgação, em lugar visível, do direito de atendimento prioritário das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida; e - admissão de entrada e permanência de cão-guia ou cão-guia de acompanhamento junto de pessoa portadora de deficiência ou de treinador nos locais de uso público e naquelas de uso coletivo, mediante apresentação da carteira de vacina atualizada do animal.

Embora existam leis específicas para os PNE no Brasil, muitas empresas ainda não praticam a inclusão social, devido à diversos fatores que serão abordados a seguir.

2.4. DIFICULDADES NA INSERÇÃO DE PNE NO MERCADO DE TRABALHO

O grande entrave da inserção e manutenção do portador de necessidade especial no mercado de trabalho está fundamentado em diversos fatores que, na verdade, não deixam de ser barreiras impostas pela sociedade.

Para Ramalho Cristina et al. (2005, p.3), a família é a unidade básica de todo o agrupamento, ela é fundamental para o desenvolvimento da personalidade humana. O ambiente familiar é o primeiro e fundamental meio, onde o indivíduo deve encontrar as condições para se desenvolver e educar-se, aprendendo a adaptar-se à sociedade.

A família que participa ativamente de todo o processo de desenvolvimento dos PNE estará contribuindo para a sua preparação para o mercado de trabalho e para sua relação com a sociedade. Os PNE que estão totalmente agregados em seu meio familiar terão total possibilidade de concorrer no mercado de trabalho a nível produtivo, mesmo com suas limitações. A família que discrimina e segrega poderá acrescentar a limitação existente, inúmeras outras, tornando os PNE pessoas incapazes para o trabalho.

O sistema educacional brasileiro tem se mostrado ineficiente na medida em que ainda não se adaptou para atender a todas as crianças em idade escolar, com necessidades especiais.

Segundo Ramalho Cristina et al. (2005, p. 6), [...] menos de 2% dos PNE no país tem segundo grau completo. Dificuldades como a falta de transporte adaptado nas grandes cidades acaba interferindo na vida escolar do PNE e atrapalham, posteriormente, na hora de conseguir um emprego.

Possuir conhecimento básico em informática é, atualmente, um dos pré-requisitos para que qualquer cidadão seja admitido na maioria dos cargos oferecidos, mesmo em pequenas empresas. É difícil encontrar um curso de informática com equipamentos adaptados para PNE, assim como, educadores com formação adequada para trabalharem com alunos PNE.

De acordo com Maturato (2010), [...] As indústrias estão disponibilizando vagas, mas não encontram profissionais qualificados para exercer as funções. "Dados mostram que, desde 1973, das 29.162 vagas disponibilizadas para PNE, apenas 15.623 foram ocupadas. Onde estão os PNE?", questionou. Maturato atribuiu principalmente à cultura familiar a responsabilidade pela baixa procura pelo mercado de trabalho. Muitas vezes os familiares não querem que a pessoa com deficiência trabalhe nem estude. Eles acreditam que se ficar em casa, o deficiente não sofrerá preconceito. Essa é a mentalidade que precisamos mudar. A entrada no mercado de trabalho possibilita a inclusão e o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional, destacou.

Em muitos aspectos da vida do PNE, não é diferente dos demais, possuem momentos de alegrias e conquistas, e outros de frustrações e decepções, se diferenciando por serem vítimas do preconceito de discriminação. Mesmo assim, os PNE no uso de suas aptidões, considerando suas limitações, podem se tornar produtivos, conquistando um novo espaço de socialização e uma fonte de recompensas simbólicas como: sentimentos de valorização pessoal, conquista do direito ao trabalho, capacidade de contribuir na renda familiar etc.

A eliminação de barreiras e obstáculos físicos e arquitetônicos e de comunicação que afetam o local de treinamento e de emprego de PNE, bem como a livre circulação, padrões apropriados devem ser levados em consideração na construção de novos edifícios e instalações públicas, sendo que as já existentes devem ser adaptadas para atender essa carência.

Pela experiência brasileira na questão, Martinez (2009, p. 5) e Gil (2002, p.9), (...) é necessário assegurar as condições de interação das pessoas com deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Uma outra barreira a ser enfrentada é a necessidade de investir na formação dos empresários e demais funcionários, para que eles desenvolvam novas competências em relação a diversidade, preparar esse profissional, ver quais as suas dificuldades, se o ambiente de trabalho esta adequado para o funcionário para assim fazê-lo progredir dentro da empresa.

Corroborando, Glastra (2000) e Serrano et al. (2007,), com a contratação de pessoas com necessidades especiais no ambiente de trabalho a organização precisa identificar qual o melhor tipo de mão de obra que pode ser mais bem aproveitada pelos (PNEs) e motivar seus funcionários para assim fortalecer os objetivos em comum da organização, manter um clima positivo entre seus colaboradores e desenvolver competências que lhes permitam administrar a empresa com sucesso. Esta compreensão permite trabalhar a inclusão de forma mais coerente, envolvendo tanto os aspectos culturais (valores, atitudes, crenças e comportamentos), quanto sociais da organização.

Percebem-se várias as dificuldades para a inclusão do PNE no mercado de trabalho. Mas o problema advém dos dois lados, tanto das empresas e funcionários, quanto dos próprios deficientes e seus familiares. As empresas precisam de uma estrutura e de equipes capacitadas para recebê-los e estes, de apoio dos familiares, capacitação e interesse em desenvolver seu lado intelectual para ocuparem tais vagas. Cabe aos órgãos governamentais, capacitá-los e às empresas, disponibilizar espaço físico adequado para que todos consigam alcançar o interesse comum: formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário.

2.5. DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

É importante ressaltar o tema diversidade nas organizações para melhor compreensão da inclusão de PNE no mercado de trabalho. A diversidade está diretamente relacionada ao respeito à individualidade e ao seu reconhecimento, a maneira pela qual os seres humanos se identificam.

Conforme conceitua Serrano (2007), diversidade nas relações humanas refere-se à busca de oportunidades iguais e de respeito à dignidade de todas as pessoas, representando um princípio básico de cidadania, cujo objetivo é assegurar, a cada indivíduo, condições para que possa desenvolver plenamente seus talentos e potencialidades.

As empresas precisam compreender as necessidades especiais de cada portador e permitir que eles digam quais as suas necessidades e condições dentro do ambiente de trabalho, fazer um processo da sua identidade social e assim cada individuo poder mostrar quais as suas facilidades e dificuldades para que possam concluir as práticas dentro das organizações. A compreensão é de fundamental importância para o desenvolvimento de treinamento, normas, procedimentos que possam ser inseridos no contexto do processo de inclusão. Concepções sobre dificuldades dos trabalhadores com deficiência como decorrência de suas próprias condições orgânicas reforçam as dificuldades de contratação (TANAKA e MANZINI, 2005).

De acordo com Araújo e Schmidt (2006), o princípio norteador da legislação é a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidades ao trabalho PNE e não impor assistencialismo às empresas. O fato é que, mesmo com a existência das leis que garantam o acesso dos PNE no mercado de trabalho, há inúmeros fatores que dificultam a inserção (Tanaka & Manzini, 2005; Quintão, 2005), dentre eles, acessibilidade, a discriminação, o despreparo das pessoas no contato interpessoal, a escassez de pessoas qualificadas e, também, percebe-se a falta de competências e habilidades por parte dos gestores para lidar com o assunto.

2.6. GESTÃO DA DIVERSIDADE

A Gestão da diversidade nas empresas não é uma tarefa fácil, pois implica em mudanças culturais e não, somente, em procedimentos administrativos. Ao incluir um PNE em uma empresa surge um novo desafio, o desenvolvimento de competências para administrar com eficácia a inclusão.

A Gestão da diversidade se refere aos processos e estratégias que fazem as diferenças entre as pessoas um ativo valioso, mais que um ônus para as organizações. Para isso, envolve programas sistematizados e planejados ou procedimentos que são desempenhados para aumentar a interação entre essas pessoas, para fazer essa diversidade um recurso de criatividade, complementariedade e aumento de efetividade organizacional, progresso e satisfação dos colaboradores, mais que uma força de tensão, conflito, desentendimentos, ou restrição de eficácia.” (HAYS-THOMAS, 2006; MARTINEZ et al., 2007).

O gestor para receber um PNE na sua equipe de trabalho como citado tem que primeiramente desenvolver competências na organização, que lhe permitam administrar, como preparar esse profissional, ver quais as suas dificuldades, se o ambiente de trabalho está adequado para o funcionário e se ele não irá correr risco de acidentes para assim fazê-lo progredir dentro da empresa. Para ser bem sucedido nesta tarefa é necessário saber agir com pertinência frente às dificuldades impostas pela inclusão.

Segundo Martinez e França (2009, p.6), porém, essa gestão não é tarefa fácil, pois lidar com o diferente exige um reposicionamento de atitudes e comportamentos, resultando em desajustes e ajustes em situações de desconforto. Se existe um desconforto na organização, este reflete nas pessoas, seja representado por impactos de opiniões, valores, normas, outros padrões culturais. E esses impactos podem interferir também na dimensão individual, ou seja, nos profissionais envolvidos, quer por insatisfação, manifestações de estresse, desejo de se retirar da organização, entre outros.”

3. METODOLOGIA

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base a taxionomia apresentada por Vergara (1997), que utiliza dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins utilizaremos o critério de pesquisa descritiva, que se apóia em revisão, análises documentais e bibliográficas, buscando sistematizar o assunto desenvolvido por outros autores de forma a atingir os objetivos propostos.

Quanto aos meios de investigação optou-se pela pesquisa bibliográfica, onde conforme afirma Cervo, Bervian e da Silva (2007), esse tipo de pesquisa visa analisar ou explicar um determinado problema a luz do referencial teórico existente.

4. CONCLUSÃO

A inclusão de PNE no mercado de trabalho deve ser entendida não somente pelas questões legais e da formalidade, mas sobre como tornar a empresa inclusiva. Em um mundo no qual historicamente a deficiência está associada a uma situação de incapacidade – e as empresas têm a dificuldade de inserir os PNE pelo conceito da eficiência, binômio eficiência/deficiência. A criação de uma cultura inclusiva faz parte de um processo de aprendizado, que permita à empresa significar suas concepções sobre o binômio.

Depois de muitos paradigmas enfrentados observa-se que os PNE estão sendo amparados legalmente, as empresas estão criando seus próprios processos de inclusão, a partir não apenas das experiências, mas do estudo da necessidade, na constituição de equipe multidisciplinar e no envolvimento do próprio PNE na coordenação das políticas inclusivas, embora tais esforços ainda se mostrem insuficientes.

A informação e o convívio diário são as ferramentas que podem dar significado ao conceito de inclusão às empresas. Para tanto, cabe aprofundar o estudo da deficiência e analisar casos de sucesso do ponto de vista do próprio PNE e construir parâmetros de avaliação e desenvolvimento profissional que expressem alternativas viáveis e adequadas às especificidades de cada necessidade.

A inclusão dos PNE no mercado formal ainda é mobilizado pela idéia de ação social implícita no ato de incluir. Pode-se inferir que ainda não há um construto claro de inclusão nas empresas. O significado da inclusão, no âmbito da análise da revisão bibliográfica, foi expresso por aquilo que a inclusão exige: entendimento, ajuda e aprendizado mútuos; pesquisa sobre deficiência; respeito; ética; reflexão; resignificação das palavras desempenho e avaliação; exige rejeição a quaisquer formas de discriminação; humor e alegria; comprometimento e escuta; exige um outro tempo organizacional.



5. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

ARANHA, M. S. F. Programa de Educação Inclusiva: Direito à Diversidade. A Fundamentação Filosófica. v.1. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2004.

ARAÚJO, J. P. & SCHMIDT, A. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba. Revista Brasileira de Educação Especial, v.12, n.2, p.241-254, 2006.

BANCO MUNDIAL. Disponível em: <http://web.worldbank.org>. Acesso em: 22/10/2010

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: Responsabilidades, Práticas e Caminhos. Organizações e Sociedade, Salvador, v.17, n.54, p.439-461, jul./set.,2010.

BERVIAN, P. A.; CERVO, A. L.; SILVA, R da. Metodologia Científica. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007.

DANTAS, V. de L. P. Os vários paradigmas que permeiam a história da pessoa com deficiência em nossa sociedade. Publicado em 26 de outubro de 2010. Disponível em: <http://www.webartigos.com> Acesso em: 11 de novembro de 2010.

FERREIRA, A. B. de H. Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. São Paulo: Ed. Positivo-Livros, 2010.

GLASTRA, F. et al. Broadening the scope of diversity management. Industrial Relations, v.55, n. 4, p.698-724, 2000.

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

GIL, M. Panorama da deficiência no Brasil. São Paulo: Rede Saci, 2005. Disponível em: <http://www.saci.org.br> Acesso em: 01 de novembro de 2010.

HAYS-THOMAS, R. Why now? The contemporary focus on managing diversity. In: STOCKDALE, M.; FAYEJ, C. The psychology and management of workplace diversity. Malden, MA, United State: Blackwell Publishing Ltda, 2006, p. 3-30.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: 30 de outubro de 2010.

Lei 8213 de 24/07/1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 22/11/2010.

Lei 10.048 de 08/11/2004. Disponível em: <http://www.mp.go.gov.br>. Acesso em: 22/11/2010.

Lei 10.098 de 19/12/2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 22/11/2010.

MARTINEZ, V. de L. R.; FRANÇA, A. C. L. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. XXXIII EnANPAD 2009. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo, 2009, p. 1-15

MATURO, R. R. Falta de qualificação é obstáculo na inclusão de pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www.sesipr.org.br>. Acesso em: 11 de novembro de 2010

OMS - Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <http://new.paho.org/bra>. Acesso em: 10 de novembro de 2010.

QUINTANA, M. Deficiências. Disponível em: <http://pensador.uol.com.br>. Acesso em: 24/11/2010.

QUINTÃO, D. T. R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. Revista Psicologia & Sociedade, vol.17, n.1, p.17-28, 2005.

RAMALHO CRISTINA, E.; SOUZA RESENDE, J. B. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. Revista Científica Eletrônica de Administração, Ano V, n.9, 2005.

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. Relações de trabalho, percepção da deficiência e o desenvolvimento profissional do tetraplégico em uma organização pública: em busca do significado da inclusão. I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. EnGRP 2007.Natal/RN. Junho de 2007

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. Competências dos gestores frente à inclusão da pessoa com deficiência: Os desafios da diversidade na organização. XXXII EnANPAD 2008. XXXII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 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, *11* (2), 273-294, 2005.

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil>. Acesso: 22/11/2010.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. Rio de Janeiro: Atlas. 10ª ed. 2009.

O artigo deve apresentar um resumo, escrito na língua portuguesa, com uma média de 200 palavras. O autor terá até 2000 caracteres para desenvolver seu resumo, que deverá ser postado na página de submissão do SEGeT, juntamente com o título do artigo, quando do processo de submissão. As palavras-chave, a exemplo do resumo, também deverão ser registradas no ato da submissão.

3. SEÇÕES E PARÁGRAFOS

Os títulos de seção devem ser numerados em algarismos arábicos e escritos em fonte 12, negrito, em parágrafo com espaçamento anterior de 12 pt (use o estilo Capítulo). Os parágrafos devem ser tabulados em 1.25 cm. Use estilo parágrafo.

3.1. SUBSEÇÕES

Os títulos das subseções devem ser escritos em CAIXA ALTA, sem negrito ou itálico, em parágrafo com espaçamento anterior de 12 pt - use estilo subseção. Os parágrafos devem ser tabulados em 1.25 cm.

4. FIGURAS, GRÁFICOS E TABELAS

Figuras e gráficos devem ser centralizadas, conforme ilustrado na Figura 1. Toda figura deve apresentar uma legenda escrita em parágrafo centralizado em fonte Times New Roman 10 e espaçamento posterior de 6pt. A Figura 1 busca ilustrar a formatação adotada.

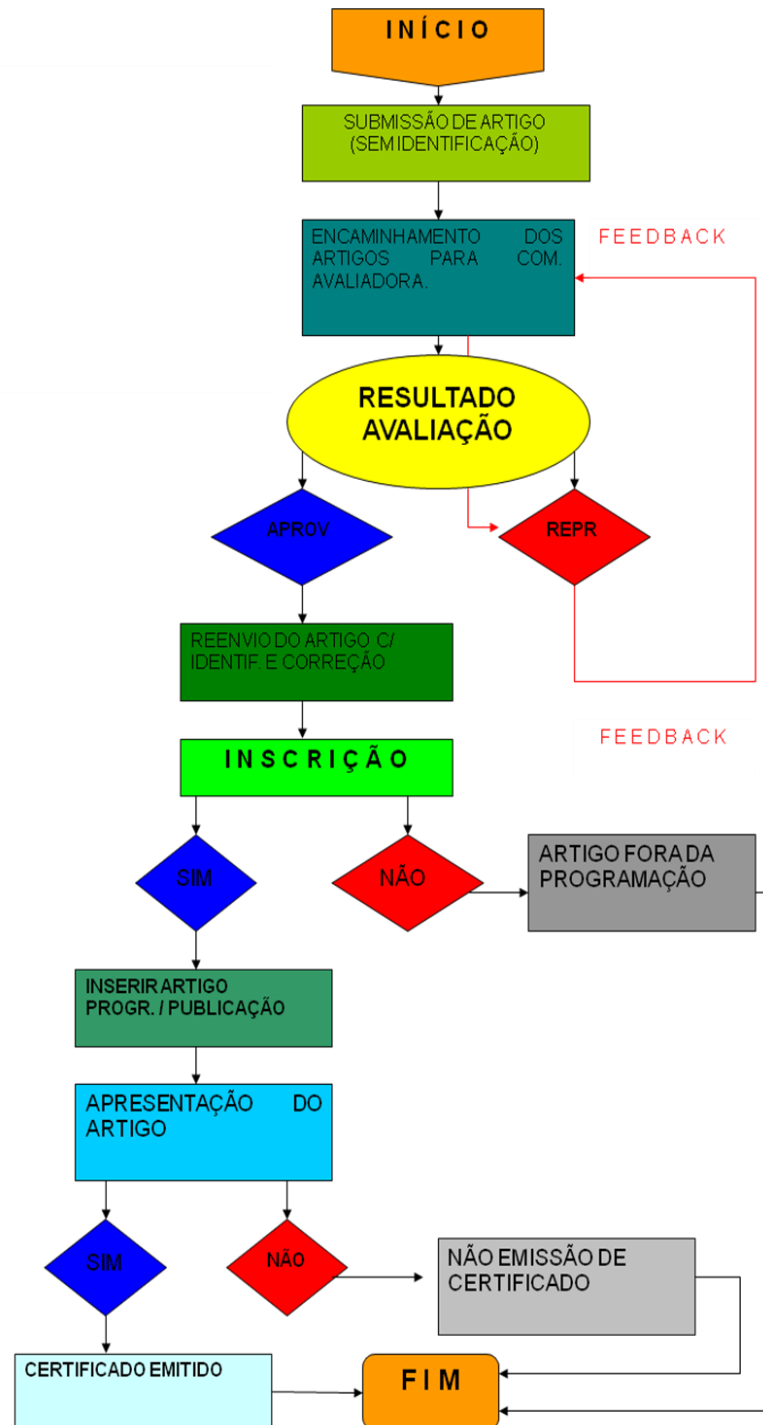


Figura 1: Exemplo de figura.

Legendas de tabelas devem ser colocadas na parte superior das mesmas, em parágrafo centralizado, tamanho 10 e com espaçamento anterior de 12 e posterior de 6 - conforme ilustrado na Tabela 1, que apresenta as Áreas Temáticas do SEGeT. As tabelas devem ser formatadas adotando a mesma formatação da Tabela 1 - use estilo Tabela com grade 1.

Tabela 1: Relação das siglas e áreas temáticas do *SEGeT*.

Siglas	Áreas Temáticas
AC	Automação e Controle
AE	Administração Estratégica
AP	Administração da Produção
EP	Estruturas e Processos Organizacionais
GE	Gestão Econômica e Financeira
GP	Gestão de Pessoas
ED	Gestão e Tecnologia na Educação
LG	Logística
PO	Pesquisa Operacional
RS	Responsabilidade Social e Ambiental
TA	Tecnologia de Produção Automotiva
TI	Tecnologia da Informação

5. CITAÇÕES

As citações devem ser apresentadas no texto segundo o formato sobrenome do autor e o ano da publicação. De acordo com Ciclano (2010), citar corretamente a literatura é muito importante. Reparem que a citação de autores ao longo do texto é feita em letras minúsculas, enquanto que a citação de autores entre parênteses, ao final do parágrafo, deve ser feita em letra maiúscula, conforme indicado no próximo parágrafo.

Na verdade, citar trechos de trabalhos de outros autores, sem referenciar adequadamente, pode ser enquadrado como plágio (BELTRANO, 2002).

6. REFERÊNCIAS

Para as referências, deve-se utilizar texto com fonte *Times New Roman*, tamanho 10, espaçamento simples, prevendo 6 pontos depois de cada referência, exatamente conforme aparece nas referências aleatórias incluídas a seguir. As referências devem aparecer em ordem alfabética e não devem ser numeradas. Todas as referências citadas no texto, e apenas estas, devem ser incluídas ao final, na seção Referências.

BEACH, R.; MUHLEMANN, A. P.; PRICE, D. H. R.; PATERSON, A. & SHARP, J. A. A review of manufacturing Flexibility. *European Journal of Operational Research*, v. 122, 2000, pp. 41-57.

OLIVEIRA, U. R. Gerenciamento de riscos operacionais na indústria por meio da seleção de diferentes tipos de flexibilidade de manufatura. 2009. 246 f. Tese (Doutorado em Engenharia Mecânica) – Faculdade de Engenharia do Campus de Guaratinguetá, Universidade Estadual Paulista, Guaratinguetá, 2009.

PADOVEZE, C. L. & BERTOLUCCI, R. G. Proposta de um Modelo para o Gerenciamento do Risco Corporativo. In: *Anais XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Porto Alegre, 2005

TRIOLA, M. F. Introdução à Estatística. 9ª Edição. Rio de Janeiro: LTC, 2005

ANEXO I

Os artigos devem ser submetidos no link: <http://www.aedb.br/ssa>