

O ENVOLVIMENTO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Ana Celi Pavão ¹, Andréa Martins de Souza ²
Dagma Godoy Espíndola³

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo mostrar como é desenvolvido o processo de integração de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, avaliar as habilidades, a qualificação, as oportunidades nos programas de treinamento e desenvolvimento, através dos quais há o envolvimento da área de recursos humanos. Tem por finalidade apresentar como é a inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho, independente dos tipos de deficiências e seu grau de comprometimento, nas questões dos processos de contratação, já que, apesar da legislação dar amparo às pessoas com deficiência através da obrigatoriedade de cumprimento das cotas, ainda se percebe muitas barreiras que impedem a inclusão destas no mundo corporativo. Aponta-se, no decorrer da pesquisa para a necessidade de uma nova reflexão de transmitir à sociedade uma conscientização sobre direitos e deveres igualitários, bem como uma reciclagem de conceitos relativos ao desenvolvimento sócio-educacional, visando o reconhecimento e valorização de cada pessoa com deficiência. Atualmente há muito ainda a ser feito na sociedade, nas empresas, nas estruturas das organizações comprometidas com o processo inclusivo, no intuito de atender à demanda de cada cidadão com deficiência, estimulando-o à participação através do reconhecimento do seu potencial individual, qualificando-o através de treinamentos internos; ações estas,

¹ Orientadora: Psicóloga, Docente, Especialista em Gestão e Práticas de Recursos Humanos.

² Graduanda em MBA Gestão de Pessoas pela Faculdade Integrado Inesul – INESUL.

³ Graduanda em MBA Gestão de Pessoas pela Faculdade Integrado Inesul – INESUL.

implementadas e gerenciadas de maneira comprometida e eficaz por parte da área de recursos humanos das organizações.

Palavras chave: Inclusão social, Integração, Mercado de trabalho, Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This article aims to show how the process is designed to integrate people with disabilities into the labor market, evaluate the skills, qualifications, opportunities in training and development, through which there is involvement of human resources. Aims to show how the inclusion of professionals with disabilities in the labor market regardless of the types of disabilities and their degree of involvement in matters of hiring processes, since, despite legislation to give protection to people with disabilities through mandatory compliance with quotas, yet realizes many barriers that prevent their inclusion in the corporate world. Points out, during the research for the need for a new reflection of society impart awareness about equal rights and duties, as well as a recycling concepts related to social and educational development, aimed at recognizing and valuing each person with disabilities. Currently there is much still to be done in society, in business, in the structures of organizations committed to the inclusive process in order to meet the demand of every citizen with disabilities, encouraging them to participate by recognizing their individual potential, qualifying through the internal training; these actions, implemented and managed and effective way compromised by the human resources organizations.

Keywords: Social inclusion, integration, labor market, people with disabilities

INTRODUÇÃO

Atualmente, diante de tantas mudanças que hoje se vê na evolução da sociedade, surge um novo movimento, o ingresso no mercado de trabalho de pessoas com deficiências, caracterizando a inclusão, que é consequência de uma visão social, um mundo democrático, onde se pretende respeitar direitos e deveres de cada cidadão, pois são eles que constroem a sociedade. (SOUZA; GUIO, 2009; ABREU; MARQUES, 2007; SCHWARZ; HABER, 2006).

Diante deste contexto, o presente trabalho pretende elucidar algumas situações vivenciadas hoje por muitas organizações, relativas à contratação de pessoas com

deficiência em cumprimento às cotas impostas pela legislação que, em tese, são instrumentos facilitadores a um real processo inclusivo.

Nesse contexto, a gestão de Recursos Humanos é uma das principais áreas da empresa a qual é responsável pela capacitação, desenvolvimento e orientação de talentos dentro das organizações. Cabe a ela integrar, estimular e motivar esses profissionais para que se sintam confiantes e seguros no desempenho de suas funções, desenvolvendo um trabalho satisfatório dentro da empresa, tendo um bom relacionamento interpessoal em equipe, com seus colegas e também contribuindo para alcançar os objetivos e metas que a empresa planeja na estrutura organizacional.

Um dos objetivos principais deste estudo é identificar as competências da área de Recursos Humanos em contribuir para o aprimoramento da gestão na inclusão de pessoas com deficiência no espaço organizacional, oferecer informações e orientações sobre o trabalho, sobre o relacionamento interpessoal, as práticas das atividades que este profissional irá desenvolver na organização, sem que com isso as estruturas organizacionais sejam abaladas.

O problema da referida pesquisa centra-se no questionamento sobre como estão sendo planejados os procedimentos para a inserção de pessoas com deficiência nas mais diversas áreas das organizações, bem como quais as dificuldades na contratação, gerenciamento e desenvolvimento destes colaboradores. Os gestores da empresa são co-responsáveis pela garantia das oportunidades igualitárias para todos os colaboradores. Prováveis respostas a estes questionamentos poderão contribuir para o avanço na questão da inclusão social, denotando um processo reflexivo que leva a reconhecer os direitos de todos os cidadãos.

No decorrer deste artigo, será apresentada uma reflexão sobre a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, cujo estudo pretenderá contribuir para a compreensão de que esses profissionais querem mostrar suas capacidades, suas habilidades, mesmo com as diferenças de cada tipo de deficiência, sendo esta tarefa um processo de sensibilização que deve ser continuamente aperfeiçoado nas organizações, em especial em suas áreas de gestão de Recursos Humanos.

Esta pesquisa é importante para os leitores terem conhecimento e esclarecer eventuais dúvidas sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

REFERENCIAL TEORICO

Segundo Elaine Souza e Suzana Guio (2009), por muito tempo as pessoas com deficiências foram consideradas intelectualmente inferiores e exclusas da sociedade.

As autoras expõem que são muitas as barreiras de acessibilidade encontradas pelas pessoas com deficiências na tentativa de uma real inserção social, seja no mercado de trabalho ou em qualquer outro segmento social.

Mais do que superar barreiras arquitetônicas, por exemplo, as pessoas com deficiência necessitam ter maior acesso à educação para que alcancem níveis de sustentabilidade própria, sem que fiquem na dependência de benefícios sociais, em muitas situações, incentivados pelos próprios familiares, como o Benefício da Prestação Continuada (BPC) que garante um salário mínimo às pessoas com deficiência que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família. (SOUZA; GUIO, 2009, p.03-04).

Carmo (1997) afirma que a pessoa com deficiência luta de várias maneiras para conquistar sua inserção no mercado de trabalho:

Uma destas formas é a procura individual, através da qual a pessoa com deficiência recorre às empresas, aos centros de recrutamento ou outros órgãos destinados à seleção de profissionais. Outra forma é buscar de entidades que oferecem cursos profissionalizantes especializados. Geralmente ligado a empresas de grande porte que absorvem os melhores profissionais ali preparados. Uma terceira forma é através das Associações de “Deficientes”, as quais lutam, junto à comunidade empresarial, para obtenção de vagas nos diferentes setores de produção. (CARMO, 1997, p. 68, grifo do autor).

As organizações quando contratam pessoas com deficiência e lhe asseguram condições de trabalho, além do comprometimento com a responsabilidade social, aprendem a trabalhar com a diversidade, atributo importante no diferencial das empresas, melhorando o clima organizacional, no qual pode obter mais lucro com a produtividade e a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio.

Tipos de Deficiências

Os profissionais da área de Recursos Humanos devem estar preparados e saber lidar com as mudanças, se querem realmente contribuir para sua organização. São mudanças que multiplicam a qualquer instante e cujas soluções impõem novas estratégias, programas e procedimentos que agregam valor à organização.

Acolher com dignidade a diversidade é um processo complexo, pois implica em mudanças no pensar social. Assim, os princípios éticos devem ser aplicados na empresa em todas as atividades e, tanto as pessoas como as organizações, devem seguir padrões éticos e de responsabilidade social, ter conhecimentos, capacitar as pessoas, ter atitudes e criar as condições que facilitam as ações na administração do seu trabalho. (ABREU; MARQUES, 2007).

Ainda mais quando falamos de pessoas com deficiência, que precisam ser inseridas, aceitas e respeitadas dentro do ambiente organizacional. Dessa forma, o profissional de Recursos Humanos tem o papel de promover o acolhimento e treinamento das pessoas com deficiência, capacitando e desenvolvendo suas habilidades, garantindo o aprendizado de conhecimento especializado, possibilitando a autonomia e que estes possam se tornar novos colaboradores, produtivos e eficientes, capazes de agregar novos valores à organização.

De acordo com o Art. 4º do Decreto nº 5.296/04- cap. I – essas são as definições de cada deficiência:

Art.4º O conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal, e organizações representativas de pessoas com deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste decreto.

É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia [...];

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (DB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do

campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental - *funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:*

- a) comunicação;*
- b) cuidado pessoal;*
- c) habilidades sociais;*
- d) utilização dos recursos da comunidade;*
- e) saúde e segurança;*
- f) habilidades acadêmicas;*
- g) lazer; e*
- h) trabalho;*

V - deficiência múltiplas - *associação de duas ou mais deficiências. (FLÁVIO ARNS, 2005, p.08-09)*

Portanto, através do conhecimento dos diversos tipos de deficiência, os profissionais de Recursos Humanos poderão estar mais preparados para integrarem e desenvolverem as pessoas com deficiência em suas organizações.

Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

O planejamento estratégico dos Recursos Humanos deve ser parte integrante do planejamento estratégico da organização, pois atualmente muitas empresas contratam pessoas com deficiência apenas por um cumprimento legal, quando o valor mais importante da contratação é o valor social, sendo normalmente inseridas nas organizações, pessoas com deficiências caracterizadas como não raras e leves, que não apresentam grau de comprometimento elevado, no intuito de manter assim o desempenho satisfatório na função que irão exercer, sem prejudicar a produtividade nas organizações.

De acordo com a Lei Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, lei de contratação de pessoas com deficiência nas Empresas; Lei 8213/91, lei de cotas para Pessoas com Deficiência, dispõem sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação de pessoas com necessidades especiais. O Art. 93 dispõe da seguinte afirmação: “a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção”. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE, 2007, p. 20).

Segue abaixo a figura 1 que representa esta realidade, ou seja, a porcentagem adequada de pessoas com deficiência que devem ser inseridas nas organizações, a partir do número de colaboradores existentes nela. No contrato de trabalho deverão constar que a contratação é pelo sistema de cotas de acordo com o artigo 93 da Lei 8213/91, Lei 10.098/2000 e Decreto 3298/99.

Número de Funcionários	Porcentagem de Pessoas com Deficiências
até 200	2 %
201 a 500	3%
501 a 1000	4%
1001 para acima	5%

Figura 1: Comparação das características (Lei das Cotas), entre a quantidade de colaboradores sem deficiência e o percentual de pessoas com deficiência.

Fonte: Schwarz Haber.

Dessa forma, foi possível perceber que as empresas que apresentam cem ou mais colaboradores devem inserir profissionais com deficiência em seus espaços organizacionais, visando proporcionar oportunidades no mercado de trabalho àqueles que apresentam deficiências e estes por sua vez, quando possível, devem qualificar-se, pois um dos empecilhos na contratação é a falta de capacitação profissional.

Salienta-se também, segundo a lei mencionada, que a empresa somente pode dispensar um empregado inserido no sistema de cotas, se ocorrer a contratação de um substituto em condição semelhante. Portanto, o profissional de Recursos Humanos deve ficar atento a estas especificações, no intuito de colaborar tanto com a organização onde está inserido, como também com o profissional com deficiência que busca uma oportunidade no mercado de trabalho.

O Conceito da Gestão de Pessoas

Em uma organização a Gestão de Pessoas ou Administração de Recursos Humanos é responsável pela elaboração e definição do fluxo das ações a serem realizadas antes, durante e após o processo de contratação e inserção de novos colaboradores, e tudo isso requer um trabalho sincrônico, voltado à acessibilidade comunicativa, arquitetônica e administrativa. (ABREU; MARQUES, 2007).

A área de Recursos Humanos é responsável por contribuir com melhor qualidade de vida no trabalho, trazendo soluções para que os colaboradores desempenhem melhor suas funções e valorizem seus anseios pessoais dentro da organização, fazendo com que a diversidade agregue forças para o alcance das metas organizacionais.

Juliana Abreu e Valéria Marques (2007) definem o processo de inserção do profissional com deficiência nas empresas. Dentre as atividades de gestão de Recursos Humanos na empresa, a integração e treinamento de pessoas com deficiência na área de trabalho é importante para que este colaborador tenha um amplo conhecimento do ambiente de trabalho, da equipe em que irá atuar, dos departamentos, das normas e estatutos, das tarefas e de como estas serão desempenhadas. Sendo assim, os recém-contratados não se sentirão desorientados no novo ambiente.

Porém, dependerá também do profissional com deficiência mostrar seu potencial e querer buscar o aprimoramento de suas funções, como afirma as autoras em questão:

A admissão é apenas uma das etapas da inclusão do profissional com deficiência na instituição. Mas, como podemos ver, a permanência no cargo requer outras medidas importantes. A estabilidade deste colaborador depende tanto dele, que deve mostrar todo o seu potencial e vontade de aprender e de trabalhar, como da própria instituição, que precisa garantir a inclusão da pessoa com deficiência em todas as áreas da instituição. (ABREU; MARQUES, 2007, p.11).

O treinamento deve estar em concordância com a missão, visão e objetivos da empresa, que devem ser de conhecimento de todos os colaboradores, inclusive das pessoas com deficiência.

Segundo Chiavenato (1999), no conceito de treinamento na área gestão de pessoas, tal método é realizado para avaliar o desempenho, estabelecendo

procedimentos e padronização das atividades na agilidade do trabalho, na qual o colaborador deve desempenhar as funções que compõem o trabalho a ser realizado na área, para desenvolver suas competências e aumentar a produtividade e lucros na empresa.

(...) o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais, e cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. (...) o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e os clientes. (CHIAVENATO, 1999, p.294).

No que se refere às pessoas com deficiência é ideal que elas possam conviver desde o início com todos os colaboradores. No caso de pessoas com deficiência auditiva, seria importante utilizar materiais ilustrativos, recursos visuais, comunicação pelas Libras, providenciando a presença de um intérprete no processo de treinamento.

De acordo com Chiavenato (2008), as grandes organizações, no que diz respeito ao desenvolvimento de pessoas, buscaram a valorização nas novas posturas das áreas gerenciais da empresa, que devem desempenhar um papel importante nas funções e responsabilidades de administração que integra, planeja e acompanha o crescimento das pessoas, reconhecendo o potencial de cada cidadão, inclusive da pessoa com deficiência.

O mesmo autor relata a sensibilidade apresentada pela área de Gestão de Pessoas que deve acompanhar os processos de mudanças, não só das organizações, mas também do mercado de trabalho como um todo, considerando neste contexto, a inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Sobre a Gestão de Pessoas, relata:

A Gestão de Pessoas - é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHIAVENATO, 2008, p. 08, grifo do autor).

Abreu e Marques (2007) complementam a administração em relação aos colaboradores com deficiência, através de alguns passos importantes no processo de integração da pessoa com deficiência no dia a dia das organizações:

- a) *Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com os demais funcionários, pelo contrário, favorecer espaços de relacionamento interpessoal saudável;*
 - b) *Delegar responsabilidades e exercitar o trabalho cooperativo;*
 - c) *Acompanhar seu desempenho e disponibilizar os objetivos e metas a serem alcançadas, de modo que a avaliação de desempenho também possa ser medida pelo próprio funcionário;*
 - d) *Planejar, estabelecer, divulgar e cobrar metas;*
 - e) *Orientar sobre processos;*
 - f) *Envolver a equipe na contratação, oferecer informações e oportunizar situações que favoreçam o relacionamento interpessoal;*
- Incluir o profissional com deficiência nos programas de treinamento promovidos pela instituição. (ABREU; MARQUES, 2007, p.11).*

Tais dicas são essenciais à área de Recursos Humanos, uma vez que contribuirá com a integração do profissional com deficiência no seu ambiente de trabalho, facilitando seu relacionamento com os demais membros da empresa.

Preconceito com as Pessoas com Deficiência

O preconceito e a discriminação são ainda considerados como grandes barreiras durante o processo inclusivo. É preciso reconhecer que o preconceito e as diferenças existem para começar a superá-los. Para evitar que o empregado com deficiência seja tratado de forma preconceituosa, a empresa deve sensibilizar seu quadro de colaboradores no sentido de eliminar preconceitos e outras atitudes discriminatórias, permitindo, dessa forma, manter o respeito e a convivência entre os profissionais. Cursos e palestras voltadas ao reconhecimento e entendimento das deficiências, aos colaboradores das organizações, podem ser vistas como sugestões para amenizar os problemas citados acima. (SOUZA; GUIO, 2009).

Uma sociedade aberta a todos estimula a participação e apreciação das diferentes experiências humanas, sendo que as organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade, se forem capazes de otimizar o reconhecimento das pessoas com deficiência.

De acordo com Andrea Schwarz e Jaques Haber (2006), a empresa deve inserir algumas práticas ao empregar pessoas com deficiência, evitando o preconceito. É necessário, portanto:

- a) *Investir em acessibilidade;*
- b) *Capacitar o público interno da empresa;*
- c) *Identificar quais atividades dentro da companhia a pessoa com deficiência pode desenvolver. Para isso, deve-se levar em conta a acessibilidade do posto de trabalho, função a ser desenvolvida, tipo de deficiência e a capacitação deste profissional para a função;*
- d) *Buscar instrumentos de acompanhamento e avaliação do programa, a partir dos objetivos propostos;*
- e) *Desenvolver programas de capacitação para pessoas com deficiência. (SCHWARZ; HABER, 2006, p.25).*

Conforme já mencionado, por muito tempo as pessoas com deficiência foram consideradas inferiores e exclusas da sociedade. Hoje, por mais que haja uma estrutura legislativa que defenda a liberdade, os direitos, a interação das pessoas com deficiência no contexto social, muitas organizações ainda precisam se adequar melhor às leis e entender o quão eficientes e competentes podem ser as pessoas com deficiência.

Administrar é um processo que promove a integração organizacional de tudo àquilo que se vivencia dentro da empresa e também no desenvolvimento das pessoas com deficiência inseridas neste contexto. (SOUZA; GUIO, 2009).

É muito importante entender os prejuízos que o preconceito pode acarretar à sociedade, uma vez que as pessoas com deficiência podem trazer muitos resultados positivos para a organização, sendo primordial para estas pessoas o respeito às diferenças. Não é só porque a pessoa apresenta alguma deficiência que ela terá um desempenho insatisfatório, pelo contrário, quando a pessoa com deficiência trabalha com comprometimento e se sente satisfeita no local de trabalho, ela pode se desenvolver e contribuir com o sucesso da organização.

Lutar por igualdade de oportunidades para a pessoa com deficiência é lutar por igualdade de oportunidades para todos os segmentos marginalizados e discriminados. Assim, é preciso que as empresas mudem o foco do seu olhar, passando a respeitar as pessoas com deficiência em todos os seus direitos.

METODOLOGIA

A realização deste trabalho apresentou como metodologia, a pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão, argumentando as características e as dificuldades na contratação, gerenciamento e desenvolvimento de colaboradores com deficiência, por parte das empresas. Foram realizados vários estudos através de um levantamento das principais fontes de informações, na missão de levar ao público em geral, uma conscientização com relação ao valor da pessoa com deficiência, no intuito da percepção de igualdade legal e social.

Barros e Lehfeld (2000, p. 70), explicam que: “No processo de formação do acadêmico, a pesquisa bibliográfica é de grande eficácia porque permite obter uma postura científica quanto à elaboração de informações da produção científica já existente”.

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de métodos de amplitude maior do que poderia ter pesquisado diretamente.

De acordo com Oliveira (2004, p. 119): “A pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno”.

Yin (2001), por sua vez, afirma que:

A pesquisa bibliográfica deve ser feita com materiais escritos sobre o tema já publicado, ou até mesmo a utilização de comunicação que estiverem ao alcance do pesquisador para obtenção de dados sobre o assunto objeto do presente trabalho. (YIN, 2001, p. 13).

Desta forma, o presente trabalho apoiou-se neste formato de metodologia para atingir seu objetivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi importante para mostrar as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam para se inserirem no mercado de trabalho, sendo que esses profissionais ainda encontram resistências e alguns tipos de preconceitos dentro e fora

das empresas. Ainda é preciso avançar com alguns aspectos relacionados ao processo inclusivo de pessoas com deficiência; tanto por parte da administração das empresas, como a conscientização e organização de procedimentos e instrumentos de trabalho dentro da área Recursos Humanos, quanto da parte dos funcionários já inclusos à incorporação da política organizacional.

Para isso é importante valorizar e cumprir uma missão na qual as pessoas com deficiência possam ocupar vagas cujo perfil seja compatível com suas habilidades e necessidades da empresa, e, além disso, possam ser integradas, desenvolvidas e estimadas dentro do ambiente em que trabalham.

As pessoas com deficiência têm seus direitos e deveres e devem ser respeitadas como qualquer pessoa, tendo espaço para expressar suas opiniões. Cabe aos profissionais da gestão de Recursos Humanos contribuir para desenvolver uma organização satisfatória para todos, dando continuidade a esse trabalho tão importante que é a inclusão dos profissionais com deficiência. Além disso, deve-se preparar os gestores de cada área para que desenvolvam uma comunicação eficiente e relacionamento interpessoal, permitindo aos colaboradores com deficiência se sentirem bem e, de certa forma, serem colocados em áreas de trabalho que realizem atividades em equipe, havendo um bom aproveitamento desses profissionais dentro das organizações.

Assim, através dessa pesquisa foi possível perceber o quanto é necessário um programa de treinamento e desenvolvimento contínuo para valorizar todos os colaboradores, com deficiência ou não, num processo de treinar e capacitar, rever métodos de adaptação, direitos e deveres, de forma que todos entendam e adquiram conhecimentos e desenvolvam competências.

Por fim, as empresas precisam entender que têm suas metas e regras que vão além da obrigatoriedade legal, visando admitir colaboradores com deficiência e preocupando-se com a formação e preparação dos mesmos, o que contribui para efetivar a equiparação de oportunidades para todos e também para o reconhecimento de que esses são os primeiros passos de uma efetiva inclusão social visando a igualdade de oportunidades.

REFERÊNCIAS

ABREU, Juliana Andrade de; MARQUES, Valéria. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia.** Aedb Artigos, jun 2007. Disponível: <[http://www.aedb.br/seget/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07\(2\).pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07(2).pdf)> Acesso em: 05 set.2012.

ARNS, Flávio. **Acessibilidade:** Art.4º do Decreto nº 5.296/04–Cap.I. Brasília: DOU,2005. P.07.

A Inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. MTE, 2007. Disponível:<http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf> Acesso em: 21 set.2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** Administração geral e pública. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Fundamentos de metodologia: **Um guia para a iniciação científica.** 2. Ed. São Paulo: Mkron Books, 2000.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência:** Coleção FEBRABAN de inclusão social, ago.2006. Disponível:<http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Cartilha_Recursos_Humanos.pdf>. Acesso em: 10 ago.2012.

SOUZA, Elaine Barboza de; GUIO, Suzana Smith. Capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas com deficiência para as organizações. **Craes:** artigos Nov.2009.Disponível em: <http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Artigos_Capacitao_treinamento_e_desenvolvimento_d_e_pessoas_com_deficincia_para_as_organizaes.doc> Acesso em: 7 jul. 2012.

LEI nº 8.213- de 24 de julho de 1991 – Diário Oficial da União, 14 ago 1991. Atualizada até dezembro – 2008. Disponível em:< <http://www.google.com.br>>. Acesso em: 26 ago.2012.

YIN, Robert k. **Estudo de caso: Planejamento e métodos.** 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.